

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Краснодарского края  
«Краснодарский педагогический колледж»**



**О.В. Решетняк, Р.А. Гардымова, Г.И. Дорофеева, Н.А. Плутова**

**Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования  
профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте  
трендов развития среднего профессионального образования**

**Краснодар, 2023**

**УДК - 37**

**ББК – 74.47**

Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования: Сборник материалов из опыта работы Краевой инновационной площадки / О.В. Решетняк, Р.А. Гардымова, Г.И. Дорофеева, Н.А. Меденец. – Краснодар, 2023. – 49 с.

Печатается по решению научно-методического совета ГБПОУ КК КПК, протокол № 1 от 29.08.2023 г.

Сборник составлен по материалам второго этапа инновационной работы по реализации проекта «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования».

В сборнике размещены методические материалы по организации и реализации цели и задач проекта, материалы по итогам мероприятий методического сопровождения молодых педагогов (наставляемых): план и анализ работы инновационной площадки, материалы стажировочной площадки по обмену опытом реализации программы наставничества, материалы работы Школы профессионального роста и публикации методических материалов.

© Решетняк О.В., Гардымова Р.А., Дорофеева Г.И., Плутова Н.А., 2023

© ГБПОУ КК КПК, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Корпоративное наставничество: эффективные стратегии развития</b> <i>Г.И. Дорофеева, методист</i>	<b>4</b>
<b>План реализации инновационного проекта на 2022-2024 годы</b>	<b>8</b>
<b>Сводный отчёт о результатах работы наставнических пар</b>	
<b>Выступление на Деловой программе чемпионата Краснодарского края «Профессионалы» Краснодарского края 2023</b> <i>Гардымова Р.А., заместитель директора по научно-методической работе ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»</i>	<b>10</b>
<b>Материалы Стажировочной площадки «Наставничество как элемент самообучающейся организации»</b>	<b>21</b>
<b>Методические материалы стажировочной площадки</b>	<b>24</b>
<b>Разработка и реализация ресурса «Виртуальный наставник» в рамках цифрового наставничества»</b> <i>Плутова Н.А., Заведующий ресурсным центром</i>	
<b>Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества</b> <i>Дорофеева Г.И., методист школьного отделения</i>	<b>30</b>
<b>Формирование информационной и медиакультуры наставнических пар</b> преподаватели <i>Мухина Алена Сергеевна, Быкова Елизавета Александровна</i>	<b>35</b>
<b>Рабочий материал для создания интерактивного плаката (практическая работа с участниками стажировки) Плакат «2023 - год педагога и наставника»</b>	
<b>Онлайн-викторина «Наставникам...За благо воздадим»</b>	<b>38</b>
<b>Экспресс-курс Работа с текстом в рамках занятия Школы профессионального роста</b> <i>Плутова Н.А., Заведующий ресурсным центром, Дорофеева Г.И., методист школьного отделения</i>	<b>40</b>
<b>Материалы публикаций</b>	<b>42</b>
<b>Аксиологическая подготовка будущего специалиста сферы образования путем, использования арт-технологий</b> <i>Бобылева Н.И., преподаватель общепрофессиональных дисциплин</i>	
<b>Кинопедагогика как средство формирования личностной культуры будущего специалиста сферы образования</b> <i>Н.И. Бобылева, преподаватель общепрофессиональных дисциплин</i>	<b>45</b>
<b>Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования</b> <i>Данилова М.В., преподаватель</i>	<b>47</b>
<b>Диагностический инструментарий. Организация наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования»</b>	<b>52</b>

# Корпоративное наставничество: эффективные стратегии развития

*Г.И. Дорофеева, методист*

Корпоративное наставничество является действенным инструментом для развития сотрудников, повышения качества работы, удержания талантов и создания здорового организационного климата. В современном образовательном процессе, где стремительные изменения и новые вызовы постоянно возникают, корпоративное наставничество является неотъемлемой частью успеха образовательной организации. Стратегическими целями корпоративного наставничества в нашем учреждении являются:

- адаптация начинающих преподавателей к работе на основе системы передачи опыта,
- методическое и педагогическое сопровождение образовательного процесса,
- профессионально-компетентное повышение квалификации,
- обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для полного включения преподавателей в образовательные процессы,
- сохранение постоянного состава педагогических работников и мотивирования преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

Анализ реализации основных форм наставничества, сопровождения начинающих специалистов позволил нам определить перспективы и пути совершенствования модели наставничества.

Практика наставничества как работа с начинающими/новыми сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале — всех.

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников и числа успешных студентов) и с различными целями:

- со студентами— для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками — для задач адаптации в организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим

Сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Актуальные задачи и проблемы корпоративного наставничества могут варьироваться в зависимости от конкретной организации. Однако необходимо обратить внимание на некоторые общие задачи и проблемы, с которыми сталкиваются организации в области корпоративного наставничества, включают:

- Подбор и обучение наставников.

Одной из задач является подбор подходящих кандидатов для роли наставников. Требуется оценить их профессиональные навыки, коммуникативные способности, опыт и мотивацию для эффективного наставничества. Затем необходимо провести обучение и подготовку наставников, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности

- Согласование ожиданий и целей.

Проблемой может быть несогласованность между ожиданиями и целями наставников и наставляемых. Важно установить ясные цели процесса наставничества и

обеспечить понимание их важности для обеих сторон. Это поможет синхронизировать усилия и обеспечить эффективное взаимодействие.

- Отсутствие времени и ресурсов.

Наставничество может потребовать времени и ресурсов у наставников, которые могут быть ограничены из-за их основной работы. Это может стать проблемой, особенно если наставникам не уделяется достаточно времени для работы с наставляемыми. Необходимо найти баланс между обязанностями наставников и наставляемых, чтобы обеспечить регулярное и качественное взаимодействие.

- Недостаточная обратная связь и поддержка.

Отсутствие регулярной обратной связи и поддержки от наставников и руководства может стать проблемой в процессе наставничества. Наставляемые нуждаются в конструктивной обратной связи и поддержке для своего личного и профессионального развития. Важно создать систему регулярных обзоров и обратной связи для оценки успехов и выявления областей для улучшения.

- Отсутствие мотивации и участия наставляемых.

Иногда наставляемые могут потерять мотивацию или показывать недостаток интереса к процессу наставничества. Это может быть вызвано различными факторами, как личными, так и организационными. Важно обеспечить поддержку и мотивацию наставляемых, а также создать стимулы для активного участия и достижения целей.

Решение этих задач и проблем требует системного подхода, адаптации к контексту организации и постоянного развития модели корпоративного наставничества в соответствии с потребностями и ожиданиями всех участников.

Развитие модели корпоративного наставничества требует гибкости и адаптации к изменяющимся потребностям организации и персонала. **Эти направления могут быть полезны для расширения программы и повышения ее эффективности.**

Одно из направлений развития - это расширение программы наставничества на новые уровни и группы сотрудников. Вместо того, чтобы ограничиваться только новыми сотрудниками, можно рассмотреть возможность включения более опытных сотрудников в роли наставников для развития лидерских навыков или перехода на новые роли и должности.

Важным элементом расширения программы оказалась адаптация к потребностям наставляемых с позиции особенностей возрастных групп. Это может включать использование технологий, развитие навыков межпоколенческого взаимодействия и создание гибких форматов обучения.

Эти преимущества делают виртуальное наставничество ценным инструментом для различных организаций, предоставляющих поддержку и развитие своим сотрудникам в онлайн-среде.

Виртуальное наставничество. Использование онлайн-платформ и инструментов для коммуникации может сделать наставничество доступным для сотрудников, находящихся в разных локациях. Внедрение новых технологий и инструментов в процесс наставничества может значительно улучшить его эффективность. Это может быть использование онлайн-платформ для управления программой, обмена знаниями и отслеживания прогресса, а также использование технологий виртуальной реальности или искусственного интеллекта для более интерактивного и персонализированного обучения.

Виртуальное наставничество, или наставничество в онлайн-среде, также обладает рядом преимуществ. Вот несколько из них:

<p><b>Глобальный доступ и гибкость</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Позволяет установить связь между наставником и наставляемым, находящимися в разных местах. Это идеально подходит для сотрудников, работающих на разных территориях и в разных временных условиях. Онлайн-формат также предлагает гибкость в установлении расписания и проведении встреч</li> </ul>
<p><b>Удобство и экономия времени</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Благодаря виртуальным средствам коммуникации, встречи между наставниками и наставляемыми могут проводиться без необходимости физической встречи. Это позволяет сэкономить время и избежать дополнительных расходов на поездки или организацию встреч</li> </ul>
<p><b>Использование новых технологий и инструментов</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Позволяет использовать различные технологии и инструменты для повышения эффективности процесса. Это включает в себя видеоконференции, онлайн-платформы для обмена информацией и ресурсы, а также возможность записи и сохранения важных материалов для последующего доступа.</li> </ul>
<p><b>Более широкий охват аудитории</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• позволяет охватить больше людей, даже при ограниченных ресурсах и бюджете. Это особенно полезно обеспечения поддержки и развития с сотрудников в большем объеме.</li> </ul>

Важно обратить внимание на разнообразие в наставнической команде, чтобы отражалось разнообразие работников в организации. Повышение осведомленности о важности инклюзивности и создание равных возможностей для всех сотрудников может быть важным шагом.

Важная составляющая наставнической работы это система измерения и оценки эффективности программы наставничества. Это помогает не только оценить успешность программы, но и определить области для улучшения и корректировки. Регулярные обзоры и обратная связь от участников могут также способствовать развитию модели наставничества.

Практика показывает, что общим признаком всех типов образовательных дефицитов достаточно часто является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Анализ работы корпоративного наставничества в колледже позволяет сделать вывод, что сопровождение молодых специалистов можно охарактеризовать как процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий определенные стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников.

В методической литературе эти стадии определены как четырехступенчатый процесс представляющий собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.

1. Бессознательная некомпетентность - вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности.

2. Осознанная некомпетентность - сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие.

3. Осознанная компетентность - для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Цели и задачи наставника на стадии осознанной компетентности зависят от индивидуальных потребностей и целей наставляемого. Необходимо максимально помочь наставляемому в развитии и достижении успеха в соответствующей области, помочь наставляемому развить лидерские навыки, такие как коммуникация, руководство, принятие решений, управление временем и т.д., поддерживать в развитии уверенности и самостоятельности.

4. Бессознательная компетентность - при бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю». Именно на этой стадии можно говорить о формировании профессиональных навыков как результата наставничества.

Стратегия корпоративного наставничества - это план и подход, разработанный нашей образовательной организацией, чтобы эффективно развивать своих сотрудников через наставничество. С этой целью определены ключевые шаги для разработки стратегии корпоративного наставничества:

- определены цели, которые необходимо достичь через наставничество - улучшение профессиональных навыков, развитие лидерских качеств и переход на новые роли и ответственности. и сотрудников.

- Организован подбор и обучение наставников чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности. Определены критерии для подбора наставников. Они должны иметь соответствующий опыт, навыки и мотивацию для успешного исполнения роли наставника.

- Определен маршрут процесса наставничества. Разработана структура и процесс наставничества. Определены модели, как будет проходить взаимодействие между наставником и наставляемым, какие этапы и инструменты будут использоваться с учетом различных потребностей и стилей обучения сотрудников.

- Разработаны инструменты осведомленности и привлечения.

- Определены четкие ожидания от наставников и наставляемых.

- Обеспечена регулярная обратная связь и поддержка для наставников и наставляемых.

Важно помнить, что стратегия корпоративного наставничества должна быть гибкой, адаптируемой и учитывать индивидуальные потребности.

Процесс реализации плана корпоративного наставничества должен быть динамичным и требовать непрерывного мониторинга и обновления.

## План реализации инновационного проекта на 2022-2024 годы

<b>Этап 2. Организационно-содержательный, октябрь 2021 - декабрь 2023 г.</b>				
1.	Разработать и описать модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования	Заседания проектной рабочей группы	октябрь 2021- декабрь 2021	Модель сопровождения профессионального становления специалистов в системе среднего профессионального педагогического образования
2.	Составить план-программу Школы профессионального роста (с учётом результатов анализа педагогических дефицитов) и методическую документацию	Заседание проектной рабочей группы. Заседания творческих групп с участием педагогов-наставников	октябрь-декабрь 2021	Тематическая план-программа Школы профессионального роста, шаблоны методических документов
3.	Организовать работу Школы профессионального роста (адаптационный, основной, контрольно-оценочный циклы) с различными целевыми группами (преподаватели общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных и профессиональных модулей, эксперты «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс»)	Деятельность Школы профессионального роста, консультации, тренинги и иные формы в групповой и индивидуальной работе	ноябрь 2021- декабрь 2023	Цикл мероприятий в соответствии с календарным планом-графиком реализации проекта
4.	Представить результаты работы на научно-методических мероприятиях (конференциях, семинарах, форумах и др.), опубликовать статьи по теме проекта	Научно-практические и методические конференции, семинары, вебинары, круглые столы и др., публикации	Не реже двух раз в год	Сертификаты, материалы конференций, семинаров, публикации
5.	Создать тематические аккаунты Школы профессионального роста в сети Интернет, в социальных сетях, а также раздел на официальном сайте колледжа	Моделирование структуры аккаунтов в процессе заседаний проектной рабочей группы	Октябрь-ноябрь 2021 г.	Тематический аккаунт в Инстаграмм, раздел, посвящённый деятельности Школы профессионального роста на сайте колледжа
6.	Актуализировать диагностический инструментарий для оценки эффективности проекта	Заседания проектной рабочей группы для проверки организационно-педагогических условий, повышающих	Не реже одного раза в год	Банк диагностических методик и методов



		эффективность деятельности наставников		
7.	Организовать методическую поддержку процесса подготовки к аттестации на квалификационную категорию	Семинар-консультация наставнических пар и научно-методического отдела колледжа	Ежегодно декабрь май	Аттестационное портфолио
8.	Обеспечить методическое наполнение пособия «Виртуальный наставник»	Заседание проектной рабочей группы	Не реже 1 раза в месяц	Структурированный курс на платформе Moodle
9.	Заключить договоры о сетевом взаимодействии с образовательными организациями Краснодарского края по теме проекта	Расширенное совещание руководителей и педагогических работников ПОО края педагогической направленности (ООВО по согласованию)	Январь-февраль 2022 с последующим ежегодным их обновлением	Заключенные договоры о сетевом взаимодействии
10.	Разработать программу курса повышения квалификации по организации наставничества в ОО	Работа научно-методического отдела и проектной группы	Ноябрь-декабрь 2021	Рабочая программа повышения квалификации

## Критерии эффективности наставнической деятельности

Наставничество педагогических работников **не является самоцелью** - осуществляется в целях **повышения качества образования обучающихся**



## Сводный отчёт о результатах работы наставнических пар

*Согласие между учителем и учеником,  
лёгкость учения и возможность для ученика  
думать самому и составляют то,  
что зовётся умелым наставничеством  
(Конфуций)*

Во исполнение приказа ГБПОУ КК Краснодарский педагогический колледж от 30 августа 2022 года №579 «Об организации работы по реализации инновационного проекта «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования» проведён мониторинг выполнения индивидуального плана в рамках организации работы наставнической пары в период с 25 мая по 13 июня 2023 года;

По состоянию на 13 июня 2023 года было организовано внутрикорпоративное наставничество 15 из 17 наставнических пар.

В течение 2022-2023 учебного года наставнические пары работали в соответствии с разработанными индивидуальными планами, форма которого утверждена приказом ГБПОУ КК Краснодарский педагогический колледж от 30 августа 2022 года №579 «Об организации работы по реализации инновационного проекта «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования» (приложение №4);

Наставнические пары:

1. Гридасова И.В./ Бойко Г.В.;
2. Гардымова Р.А./ Пугач А.И.;
3. Бобылева Н.И./ Яковлева А.С.;
4. Бобылева Н.И./ Орешкина А.В.;
5. Дорофеева Г.И./ Моисеева Е.С.;
6. Дорофеева Г.И./ Быкова Е.А.;
7. Ушакова В.С./ Филоненко М.В.;
8. ПлUTOва Н.А./ Сухов В.В.;
9. ПлUTOва Н.А./ Слохова Н.О.;
10. Шмаков Ю.В./ Черкасова А.М.;
11. Зоидзе З.И./ Феденишина Л.А.;
12. Точиев И.Б./ Батеева Е.В.;
13. Коваленко З.Н./ Коваленко Т.А.;
14. Бригадир О.П./ Беда И.О.;
15. Сидорина Е.Г./ Лисицкая А.С.

подготовили презентации, в которой отразили достижения наставляемого и загрузили заполненные документы и презентацию в ЭОС «Moodle»/ раздел «Виртуальный наставник».

Не предоставлены отчёты наставнической пары Мелехова А.И./Мухина А.С. и Подун Е.В./Иванченко Е.В. в связи с увольнением наставляемых с 1 июня 2023 года.

Анализ достижений наставляемых проведён по следующим критериям оценивания:

1. **учебно-методическая деятельность** (методические разработки; исследовательские проекты или работы; публикации методических разработок, статей в журналах и сборниках; методические сообщения, доклады; разработка рабочих программ по дисциплинам ЦМК; методические указания и задания для проведения практических занятий; задания для самостоятельной работы студентов по дисциплинам ЦМК; учебные пособия по дисциплинам ЦМК, разработанные КОС и КИМ).

2. **участие в мероприятиях научно-методической направленности** (Всероссийских и международных олимпиадах, НПК, конкурсах, соревнованиях, чемпионатах, определяемых ежегодными приказами Минобра РФ, МОНиМПКК, другими органами власти).

3. **подготовка студентов к участию в мероприятиях научно-методической направленности:**

- олимпиады, НПК, конкурсы, соревнования, чемпионаты, определяемые ежегодными приказами министерства образования и науки РФ;

- приказами министерства образования, науки и молодёжной политики КК, ОО СПО и ВПО;

- определяемые другими органами власти (МЧС и т. д.), определяемые приказами муниципальных органов управления образованием (в том числе в сети интернет).

4. **Подготовка студентов к участию в мероприятиях воспитательной направленности**, в т.ч. кружки, факультативы, экскурсии, определяемые ежегодными приказами министерства образования, науки и молодёжной политики КК, ОО СПО и ВПО, другими органами власти.

5. **Участие в мероприятиях колледжа** (открытые занятия, открытые мероприятия, выступление на педагогическом Совете, научно-методическом совете, в Школе профессионального роста, на семинаре, на Дне открытых дверей, участие в профориентационной работе и т.д).

**6. Внеурочная деятельность.**

ФИО	Наличие результатов по критериям					
	1	2	3	4	5	6
Бойко Г.В.	+	+	+	+	+	+
Пугач А.И.	+	+	+	+	+	+
Яковлева А.С.	+	+	+	+	+	+
Орешкина А.И.	+	+	-	+	-	-
Моисеева Е.С.	+	-	-	-	+	-
Быкова Е.А.	+	+	+	+	+	+
Филоненко М.В.	+	-	-	+	+	-
Сухов В.В.	+	+	+	+	+	+
Слохова Н.О.	+	+	-	-	+	+
Черкасова А.М.	+	-	+	+	+	+
Фединишина Л.А.	+	+	+	+	+	+
Батеева Е.В.	+	+	+	+	+	+
Коваленко Т.А.	-	-	-	-	+	-
Беда И.О.	+	-	-	-	+	-
Лисицкая А.С.	+	+	+	+	+	+

Из 15 наставляемых наиболее опытной является Батеева Е.В. – третий год обучения в школе профессионального роста (далее – ШПР).

Второй год занимались в ШПР Бойко Г.В., Пугач А.И., Быкова Е.А., Сухов В.В., Феденишина Л.А., Слохова Н.О., Лисицкая А.С.

Первый год работали в ГБПОУ КК КПК и занимались в ШПР Беда И.О., Черкасова А.М., Яковлева А.С., Моисеева Е.С.

Наименее опытные – Коваленко Т.А., Филоненко М.В. и Орешкина А.В., они приняты на работу во втором полугодии и занимались в ШПР менее 6 месяцев.

Активное участие в мероприятиях по всем направлениям деятельности, по всем 6 критериям, продемонстрировали 8 из 16 наставляемых преподавателей (50%): Бойко Г.В., Пугач А.И., Яковлева А.С., Быкова Е.А., Феденишина Л.А., Батеева Е.В., Лисицкая А.С.

Черкасова А.М. имеет достижения по пяти критериям, исключая участие в мероприятиях научно-методической направленности.

Преподаватели Орешкина А.В. и Филоненко М.В., не смотря на короткий срок работы, имеют достижения по трём из шести критериев.

Преподаватели Беда И.О. и Моисеева Е.С. имеют достижения по двум из шести критериям, но достижения педагога за участие в независимых сетевых конкурсах. Беда И.О. не посещала занятия ШПР по различным причинам в течение учебного года.

Ожидаемо мало достижений у Коваленко Т.А. в связи с небольшим сроком работы в колледже.

Анализируя итоги работы молодых педагогов в 2022-2023 учебном году можно спрогнозировать вероятность положительного решения аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края в случае подачи заявления на первую квалификационную категорию Яковлевой А.С., Пугача А.И., Бойко Г.В., Быковой Е.А., Феденишиной Л.А., Батеевой Е.В., что составляет 40% от числа наставляемых педагогов.

Лисицкой А.С. была присвоена первая категория в июне 2023 года.

Отметим наиболее значительные достижения наставляемых педагогов в 2022-2023 учебном году:

**Быкова Е.А.** – финалист Регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года» (10 место); победитель Коллажного этапа Всероссийского конкурса «Преподаватель года 2023»; спикер Первой Всероссийской научно-практической конференции «Организация профильного обучения: модели, ресурсы, возможности сетевого обучения», спикер Всероссийского семинара «Воспитание в диалоге настоящего и будущего», автор методических материалов федеральной пилотной площадки ИРПО по теме «Разработка и внедрение методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учётом профессиональной направленности программ СПО». В течение учебного года Е.А.Быкова освоила 5 программ повышения квалификации по актуальным темам, в том числе программу эксперта-мастера Волрдскиллс.

**Яковлева А.С.** - спикер Московского городского форума молодых педагогов «Современная школа - пространство становления личности», спикер IV Научной экспертной онлайн-конференция «Научный результат проблемы внутренней и внешней политики в социологическом зеркале», наставник студентов – победителей Межрегионального конкурса эссе «Слово об учителе» (с международным участием), наставник призёра (3 место) международного конкурса «Право в эпоху перемен», наставник студентов-победителей и призёров Краевого конкурса исследовательских и творческих работ студентов на тему «Студент! Как много в этом слове...», наставник

призёра Краевой студенческой научно-практической конференции «Помни и знай: историческая память России в лицах», автор методических материалов федеральной пилотной площадки ИРПО по теме «Разработка и внедрение методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учётом профессиональной направленности программ СПО»;

**Фединишина Л.А.** – выступление на региональном Круглом столе «Практики наставничества в среднем профессиональном образовании: опыт, итоги, новации», наставник призёра (2 место) Краевой олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям СПО укрупненной группы 44.00.00, эксперт VI Регионального чемпионата Краснодарского края «Абилимпикс» 2022 (компетенция «Дошкольное воспитание»), эксперт Чемпионата «Профессионалы 2023 Краснодарского края. Л.А. Фединишина – руководитель мастерской «Дошкольное воспитание». В течение учебного года Л.А.Фединишина прошла профессиональную переподготовку и освоила 5 программ повышения квалификации по актуальным темам, в том числе программу эксперта-мастера Волрдскиллс.

**Бойко Г.В.** – победитель Всероссийского педагогического конкурса «Моя гордость – моя профессия!», наставник призёра (2 место) Регионального этапа чемпионата «Профессионалы» 2023 (компетенция «Дошкольное воспитание»), наставник призёра (2 место) Краевой олимпиады проф. Мастерства по УГПС 44.00.00 Образование и педагогические науки, наставник призёра (3 место) Конкурса-фестиваля мультипликационных фильмов «Сами делаем мультфильм» (по произведениям К.Д. Ушинского, к 200-летию), наставник победителя VII Регионального чемпионата Краснодарского края «Абилимпикс» 2023 (компетенция «Дошкольное воспитание»), наставник студента-призёра (3 место) Краевого конкурса исследовательских и творческих работ студентов на тему «Студент! Как много в этом слове...». Кроме того, Галина Владимировна стала техническим экспертом Чемпионата «Профессионалы 2023 Краснодарского края и VII Регионального чемпионата Краснодарского края «Абилимпикс» 2023 (компетенция «Дошкольное воспитание»). В течение учебного года Г.В. Бойко прошла профессиональную переподготовку и освоила 5 программ повышения квалификации по актуальным темам, в том числе программу эксперта-мастера Волрдскиллс.

**Пугач А.И., Орешкина А.В.** – спикеры Всероссийской военно-патриотической просветительской акции «Знание. Герои».

**Лисицкая А.С.** – наставник студентов-лауреатов Национального финала Всероссийского фестиваля «Российская студенческая весна», наставник студентов-победителей Всероссийского хореографического фестиваля-конкурса «Лучшее время», наставник студентов-лауреатов Краевого фестиваля любительского художественного, декоративно-прикладного и технического творчества «Салют талантов».

**Пугач А.И.** - автор методических материалов федеральной пилотной площадки ИРПО по теме «Разработка и внедрение методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учётом профессиональной направленности программ СПО».

**Моисеева Е.С.** – системно разрабатывает и публикует на образовательной платформе Мультиуроки методические материалы для подготовки к занятиям по ПМ.02 организация внеурочной деятельности обучающихся начальных классов и классов компенсирующего и коррекционно-развивающего образования.

Заметна положительная динамика в использовании всеми наставляемыми цифровых образовательных ресурсов, интерактивных методов обучения:

- интерактивный урок-трансляция (Пугач А.И., Быкова Е.А., Яковлева А.С.),
- создание базы интерактивных плакатов на платформе ThingLink,
- создание онлайн-тестирования на сайтах Onlinetestpad и Learningapps.org (Быкова Е.А., Слохова Н.О.);
- создание лонгридов (А.И.Пугач),
- развитие и наполнение методическими материалами и заданиями для самостоятельной работы по ДПО на ресурсе MOODLE (Моисеева Е.С.),
- разработка методического материала для практического занятия по дисциплине МДК.02.01 Основы организации внеурочной деятельности в области информационно-коммуникативных технологий (Моисеева Е.С.),
- использование социальных сетей и мессенджеров в образовательных целях (Быкова Е.А., Батеева Е.В.),
- создание гибких курсов на образовательной платформе «Юрайт» Сухов В.В., Филоненко М.В.).

Таким образом, работу наставников Гридасовой И.В., Гардымовой Р.А., Бобылевой Н.И., Дорофеевой Г.И., Ушаковой В.С., Плutowой Н.А., Шмакова Ю.В., Зоидзе З.И., Точиева И.Б., Коваленко З.Н. можно оценить, как эффективную. Индивидуальные планы наставляемых на 2023-2024 годы необходимо составить с учётом необходимости гармоничного развития всех компетенций преподавателя и достижения (в перспективе) цели аттестоваться на первую квалификационную категорию.

Цель наставнической работы - оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Молодым и начинающим преподавателям оказана помощь в:

- приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе.

Основными направлениями совместной работы с молодыми специалистами стало изучение

- нормативно – правовой базы,
- методически грамотное ведение учебно-воспитательной документации в соответствии с требованиями образовательного процесса и развитие профессиональных компетенций молодого педагога (согласно плана работы наставника-наставляемого).

Преподаватели ЦМК приняли активное участие в организации и проведении Стажировочной площадки для муниципалитетов в рамках Плана взаимодействия краевой инновационной площадки, работающей по теме «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования» с ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Особенно следует отметить работу таких преподавателей как Мухина А.С., Латкина О.С., Быкова Е.А. (наставляемый педагог). Активное участие в проведении Стажировочной площадки приняла преподаватель Плutowа Н.А., презентацию собственных достижений в рамках проведения стажировочной площадки также подготовили и преподаватели других ЦМК (Яковлева А.С., Быкова Е.А., Фединишина Л.А.).

Основой успешной адаптации стала не только системная организация работы с наставляемыми, но и активная позиция молодых и начинающих преподавателей.

## Выступление на Деловой программе чемпионата Краснодарского края «Профессионалы» Краснодарского края 2023

*Гардымова Р.А., заместитель директора по научно-методической работе ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»*

### Наставничество от первого лица «Профессионал – профессионалу»



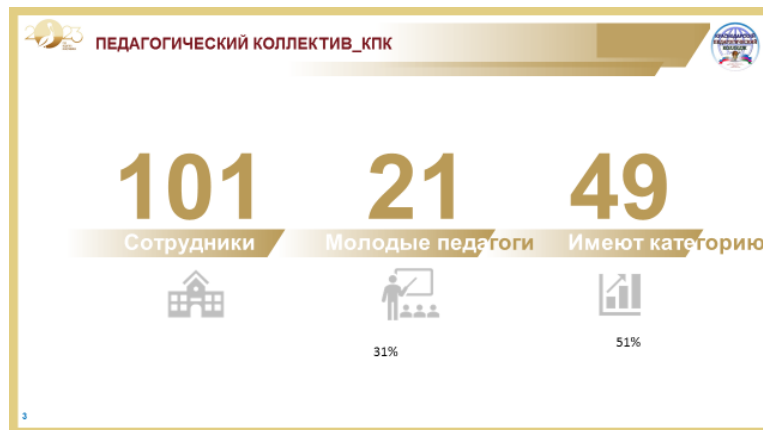
В профессиональных образовательных организациях педагогического профиля Краснодарского края наблюдается стремительное омоложение коллектива (за счет привлечения молодых специалистов, обеспечения им мер поддержки (в том числе целевого обучения в вузах), обновляется кадровый состав, снижаются показатели среднего возраста.

Задача любой образовательной организации – поиск кадров и закрепление их на рабочем месте.



В Краснодарском педагогическом колледже, как и в других учреждениях системы образования, в последние годы наставничество приобрело системный характер, как благодаря векторам государственной политики, так и благодаря реализации проекта в формате региональной инновационной площадки при поддержке министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края.





В колледже более 30% молодых преподавателей в возрасте до 35 лет, состав их не стабилен. Кроме того, не менее 10 % преподавателей с опытом работы в школе, но не в системе СПО. Существует острая необходимость организации индивидуального сопровождения начинающих педагогов.

Изначально в основе проекта мы выбрали модель наставничества «Педагог-педагог», которую в среднем профобразовании уместнее назвать «Профессионал – профессионалу».



Состав наставляемых и наставников определяется на основе анализа кадровой структуры и актуальных потребностей. Наставнические пары закрепляются приказом, наставники получают стимулирующую выплату. Наставническая пара составляет план, который складывается из ряда направлений взаимодействия и впоследствии можно актуализировать. За два года реализации проекта наметилась положительная динамика в сохранении состава молодых преподавателей.

**Инструменты наставника**

- #Школа профессионального роста\_КПК
- #Цифровые тьюторы\_КПК
- #Сообщество наставников и наставляемых КПК в социальной сети ВКонтакте
- #Цифровой ресурс «Виртуальный наставник»\_КПК  
<http://moodle.kpc3.ru/course/view.php?id=4>
- #Проектная деятельность

Наставникам доступны много инструментов: я остановлюсь на тех, которые управленческий характер: корпоративное обучение в Школе профессионального роста,



поддержка цифровых тьюторов, поддержка Виртуального наставника, сообщество наставников и наставляемых в социальной сети, проектная деятельность.

**ГРУППОВОЕ ОБУЧЕНИЕ**  
**#ШКОЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА\_КПК**

**Продолжительность обучения в #ШПР – 3 года**

**Три категории педагогов:**  
 \*преподаватели ОД  
 \*преподаватели ПД и ПМ  
 \*преподаватели – потенциальные эксперты чемпионатного движения и ДЭ



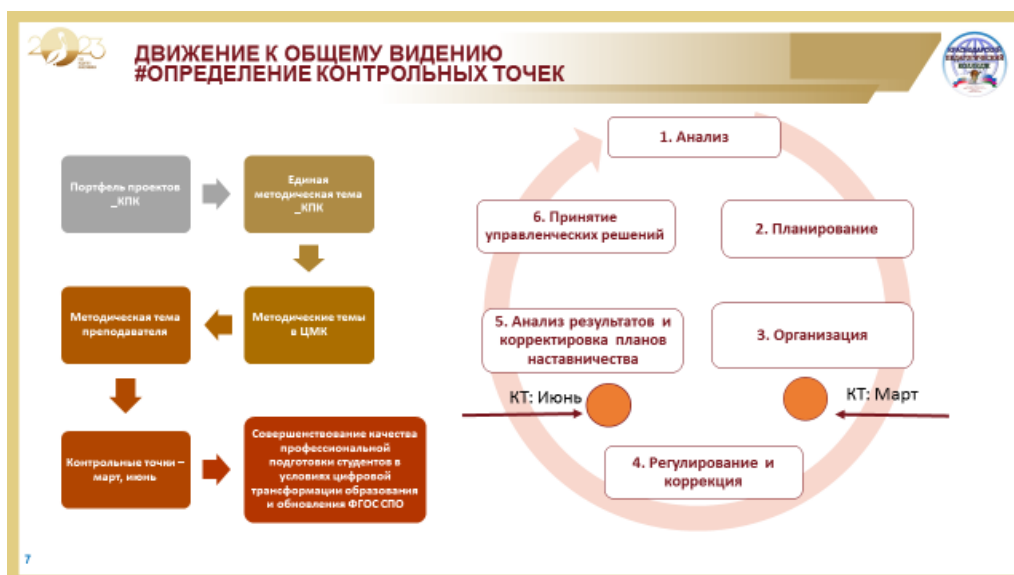
13 сентября 2022 в 15.15  
Школа профессионального роста  
Место проведения: ул. Ставропольская 123/Т, кабинет №316

11 октября 2022 в 15.00  
Школа профессионального роста  
Место проведения: ул. Ставропольская 123/Т, кабинет №316

Немного подробнее об этих инструментах. Программа «Школы профессионального роста» рассчитана на 3 года. В ней организованы занятия для 3-х целевых групп (преподаватели общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных и профессиональных модулей, экспертов «Профессионалы» и «Абилимпикс»). При необходимости проводим расширенные занятия для всего педагогического коллектива.

Итогом освоения программы ШПР в каждом году должно быть получение результата (продукта), в том виде, как его запланировала наставническая пара, или что-то сверх запланированного.

То есть, для 13 наставляемых мы проводим занятия по разным темам, в зависимости от года обучения.



Практика показала, что в первую очередь необходимо включить молодых преподавателей в работу над методической темой колледжа. Каждая цикловая методическая комиссия формулирует в рамках темы свои задачи на основе методических тем преподавателей.

Непременное условие – публикация намерений, чтобы о методической работе по той или иной теме знал весь коллектив.

Чтобы не «заболтать» тему, мы определили с учётом занятости две контрольные точки, когда каждая ЦМК должна представить результаты работы – март и июнь.

Есть положительная динамика: из девяти цикловых методических комиссий (ЦМК) в марте 2022 года выполнили намеченное 3 ЦМК; к июню 2022 года – 5 ЦМК; в июне 2023 года – 7 ЦМК.



Кроме того, мы придали публичность этой работе: создали аккаунт Школы профессионального роста в соцсети ВК, в котором рассказываем обо всех достижениях преподавателей, об открытых занятиях, выступлениях на научно-практических конференциях, об исследовательской работе со студентами, реализации проектов и т.п. Цель – увидеть лучшее и рассказать об этом, определив сильные стороны и подчеркнуть их публично.

Мы понимаем, что для педагога чрезвычайно важно, чтобы администрация и коллеги увидели его усилия и оценили по достоинству его старания и результаты. Как нельзя лучше для этого подходит публикация новостей о профессиональных открытиях и достижениях, которые читают не только преподаватели, но и студенты.



Так как основная цель наставничества - обеспечить индивидуальное сопровождение начинающего профессионала, был создан цифровой методический ресурс «Виртуальный наставник».

Рабочей группой были определены основные содержательные разделы, которые определяют ежедневную деятельность педагога. Каждый раздел наполнен методическими и дидактическими материалами в соответствии с заявленным содержанием.


Ещё один важнейший инструмент наставника, использование которого чрезвычайно результативно, – совместное участие в проекте. Тему проекта можно выбрать любую. Так как в колледже в нынешнем учебном году открыты две федеральные пилотные площадки, педагоги, невзирая на наличие или отсутствие опыта работы, вынуждены были выполнять планы апробации и внедрения. Мы изменили содержание ШПР, чтобы как можно быстрее ввести молодых коллег – участников апробации в проекты. Практика показала, что в условиях строго установленных сроков реализации чётких планов, более 80% наставляемых педагогов не только справились с работой, но и почувствовали радость от успешного её завершения, поверили в свои силы. В

Сегодня около 50% наставляемых разработали проекты, участвуют с ними в конкурсе президентской платформы «Россия – страна возможностей», в том числе взаимодействуя с детскими садами и школами г. Краснодара. Например, проект «Студент – наставник воспитателя», который основан на реверсивной модели наставничества. В проекте участвуют студенты 4-х, 3-х и 2-х курсов дошкольного отделения, 10 детских садов г. Краснодара.

**Мастер-класс «Формирование информационной и медиакультуры наставнических пар»**

Цифровые тьюторы Мухина Алёна Сергеевна, Быкова Елизавета Александровна

Преподаватели, реализующие ПМ готовят студентов к участию в ПЧ и олимпиадах, что требует освоение ЦОР. Поэтому приоритетной задачей наставнической пары является формирование цифровой грамотности как наставляемого, так и наставника. Таким образом, все наставнические пары включены в деятельность по совершенствованию навыка использования ИКТ-технологий, что способствует реализации методической темы года колледжа – «Совершенствование качества профессиональной подготовки студентов в условиях цифровой трансформации образования и обновления ФГОС СПО»



14

Не запланированным эффектом в ходе реализации проекта стало появление опытных пользователей ИКТ-технологий в группе наставляемых. Они стали цифровыми тьюторами, которые проводят занятия для всего коллектива.





Мы определили три главных результата нашего проекта по реализации модели корпоративного наставничества:

- сохранение постоянного состава педагогических работников;
- получение первой квалификационной категории не менее чем 50% наставляемых в течение 2-х-3-х лет обучения в ШПР;
- оптимизация разных видов затрат (временных, материальных) благодаря эффективной организации управленческих процессов.

Наставничество педагогических работников не является самоцелью - осуществляется в целях повышения качества подготовки будущих педагогов. Конечно, есть риски, но те шаги, о которых я рассказало, должны уберечь нас и позволить добиться результата - достижения новых задач в реализации государственной политики.



## **Материалы стажировочной площадки «Наставничество как элемент самообучающейся организации»**

**в рамках реализации проекта «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования»** В апреле 2023 года в рамках Плана взаимодействия краевой инновационной площадки, работающей по теме «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования» с ГБОУ ИРО Краснодарского края в 2023 году состоялась работа стажировочной площадки.

### **Программа стажировочной площадки «Наставничество как элемент самообучающейся организации» в рамках реализации проекта «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования», победителя краевого конкурса инновационных проектов**

*Уроки нужно не давать, уроки нужно дарить!*

*Ш. Амонашвили*

- |                   |  |
|-------------------|--|
| Задачи стажировки | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Презентация практики корпоративного наставничества в ГБПОУ КК КПК</li><li>2. Установление деловых взаимовыгодных контактов между профессиональными образовательными организациями.</li><li>3. Внедрение инновационных стратегий наставничества.</li><li>4. Повышение результативности внедрения системы наставничества.</li></ol> |
|-------------------|--|

Контингент стажеров, требования к стажерам	Педагогические работники
---	--------------------------

Наименование организации, в которой проводится стажировка	Государственное образовательное учреждение Краснодарского края «Краснодарский педагогический колледж»	бюджетное учреждение	профессиональное
---	---	----------------------	------------------

Стажировочная площадка была организована с целью обмена теоретическим и практическим опытом по вопросам развития системы наставничества, в том числе в контексте национального проекта «Образование».

В работе стажировочной площадки приняли участие учителя начальных классов, учителя-предметники общеобразовательных организаций, заместители директоров общеобразовательных организаций, специалисты системы образования из 12 муниципалитетов.

Деловая программа стажировки включила в себя ряд мероприятий:

**Мастер - класс** «Формирование информационной и медиакультуры наставнических пар», который провели руководитель мастерской «Преподавание в младших классах» Мухина Алёна Сергеевна, преподаватель Быкова Елизавета Александровна.

Они познакомили слушателей с возможностями цифрового ресурса платформы Thinglink, используемый в рамках проекта наставничества в контексте формирования цифровых компетенций.. Этот цифровой ресурс известен учительскому сообществу как инструмент для создания интерактивной инфографики или интерактивного плаката.

В ходе проведения мастер-класса слушателям была предложена практическая работа по разработке интерактивного плаката на основе заранее подготовленного тематического материала по вопросам реализации программы наставничества в результате которой каждый участник стажировки сформировал свой интерактивный плакат.

**Мастер - класс** «Построение индивидуального маршрута профессионального развития педагога и выбор средств его реализации». Методист школьного отделения, в рамках мастер-класса выделила ключевые вопросы системы планирования деятельности наставнических пар и планирования индивидуального маршрута профессионального развития педагога в рамках работы различных групп Школы профессионального роста:

- постановка цели наставнической деятельности;
- выявление профессиональных дефицитов наставляемых педагогов, а также педагогического коллектива в целом, в соответствии с активно развивающейся образовательной средой;
- выбор форм и средств реализации индивидуального маршрута профессионального развития педагога.
- критерии успешности реализации программы наставничества.

Несмотря на то, что на данном этапе вопрос наставничества достаточно проработан и в нормативной и методической литературе, у слушателей стажировки было много вопросов, касающихся практической реализации системы наставничества.

**Презентационная площадка** «Разработка и реализация ресурса «Виртуальный наставник»» в рамках цифрового наставничества. Заведующий ресурсным центром, руководитель проекта «Виртуальный наставник».

Одним из важных направлений на современном этапе является «цифровая компетентность» как неотъемлемая часть профессиональной компетентности педагога.

Виртуальное наставничество позволяет различным профессионалам общаться друг с другом, чтобы учиться друг у друга по профессиональным темам. Подобно традиционному наставничеству, наставники консультируют и направляют наставляемых в отношении их карьерного роста и работы.

Целевая аудитория курса – это преподаватели:

- молодые специалисты в новом коллективе;
- педагоги с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста;
- вновь прибывший в образовательное учреждение преподаватель;
- педагог, имеющий пробелы в освоении современных методов обучения.

Преподаватели, работающие с этим курсом, смогут приобрести:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в ГБПОУ КК КПК;

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- снижения уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Наталья Александровна поделилась опытом структурирования ресурса Виртуальный наставник. Данный вопрос вызвал большой интерес слушателей.

**Презентационная площадка «Ярмарка педагогических идей. «Успех каждого»** Профессиональный и карьерный рост педагога, как результат наставничества».

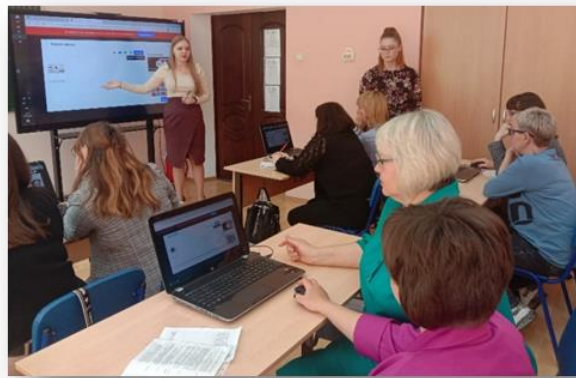
Заместитель директора по научно-методической работе представила слушателям молодых педагогов, слушателей Школы профессионального роста.

Молодые педагоги представили результаты своего профессионального роста как результат успешного наставничества. Это и участие в статусных конференциях и конкурсах, и подготовка студентов к исследовательской и конкурсной деятельности и методические работы в рамках экспериментальных площадок.

Обращаясь к слушателям, заместитель директора по научно-методической работе призвала коллег смелее доверять ответственные дела молодым педагогам, находить их достоинства, сильные стороны и поощрять их успехи.

Слушатели стажировочной площадки, в рамках **Круглого стола** поделились своими успехами и проблемами. В заключении работы стажировочной площадки были сделаны выводы, что наставническая работа будет успешной если:

- работа будет организована не формально, а с интересом к профессиональному росту преподавателя;
- работа стажировочной площадки не будет ограничиваться только работой в наставнических парах, а будут использоваться различные ресурсы в совершенствовании профессиональных компетенций начинающих педагогов, в том числе и цифровые ресурсы с большим методическим потенциалом.



В завершение следует отметить, что реализация модели наставничества начинающих специалистов в Краснодарском педагогическом колледже как элемента «самообучающейся организации, позволяет существенно обогатить профессиональный опыт педагогического коллектива, положительно влияет на качество подготовки специалистов, обеспечивает «удержание» специалистов в образовательной организации.

**Методические материалы стажировочной площадки**  
**Разработка и реализация ресурса**  
**«Виртуальный наставник» в рамках цифрового наставничества**  
*Плутова Н.А., Заведующий ресурсным центром*

Система наставничества является одной из центральных составляющих в реализации национального проекта «Образование».

Как известно, Целевая модель наставничества разработана для достижения задач, обозначенных в федеральных проектах «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» и других, и моделирует отношения, связанные с реализацией наставнических программ в субъектах Российской Федерации в сфере образования, в том числе и среднего профессионального образования [1].

Система наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность.

С 2021 года наш колледж является краевой инновационной площадкой по реализации темы: «Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования»

Стратегическими целями корпоративного наставничества в нашем учреждении являются:

- адаптация начинающих преподавателей к работе на основе системы передачи опыта;
- методическое и педагогическое сопровождение образовательного процесса;
- профессионально-компетентное повышение квалификации;
- обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для полного включения преподавателей в образовательные процессы;
- сохранение постоянного состава педагогических работников и мотивирования преподавателей к установлению длительных трудовых отношений.

В профессиональных образовательных организациях педагогического профиля Краснодарского края наблюдается стремительное омоложение коллектива (за счет привлечения молодых специалистов, обеспечения им мер поддержки (в том числе целевое обучение в образовательных организациях высшего образования), обновление кадрового состава и снижение показателей среднего возраста. В частности, в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» (далее – колледж) доля специалистов со стажем работы менее трёх лет составляет около 30%. Состав наставляемых и наставников определяется на основе анализа сложившейся кадровой структуры, актуальных потребностей и педагогических дефицитов. Работа осуществляется в соответствии с планом на текущий временной период (учебный год), каждый начинающий работник и наставник получают примерный план, который складывается из ряда направлений взаимодействия и впоследствии может корректироваться при необходимости.

Основными задачами системы наставничества в колледже являются:

- оказание методической помощи преподавателям со стажем работы в колледже менее трёх лет (далее – начинающие специалисты) в овладении в полном объеме должностными обязанностями;



- вхождение наставляемого в трудовой коллектив колледжа, освоение им корпоративной культуры и традиций организации.

Для минимизации риска невыполнения программы «Школы профессионального роста» создан «Виртуальный наставник» - цифровой методический ресурс, позволяющий в условиях противоэпидемиологических ограничений дополнить очные формы взаимодействия наставников и начинающих педагогов.

Одним из важных направлений на современном этапе является «цифровая компетентность» как неотъемлемая часть профессиональной компетентности педагога.

Цифровое наставничество – метод подготовки к использованию цифровых технологий в обучении и повседневной деятельности, основанный на демонстрации положительного опыта и имеющий обратную связь. Цифровой наставник – тьютор, который взаимодействует с наставляемыми в системе дистанционного обучения, позволяя сформировать собственную идентичность в Интернет-пространстве.

Виртуальное наставничество позволяет различным профессионалам общаться друг с другом, чтобы учиться друг у друга по профессиональным темам. Подобно традиционному наставничеству, наставники консультируют и направляют наставляемых в отношении их карьерного роста и работы. Вместо того, чтобы встречаться лично, они общаются с помощью цифровых технологий, таких как электронная почта, мгновенные сообщения, телефонные звонки, видеочаты.

Целью создания курса было создание доступного сетевого ресурса для непрерывного профессионального развития преподавателей на основе курса «Виртуальный наставник».

Предполагаем, что проект будет долгосрочным, так как содержание созданного курса будет постоянно дополняться и обновляться.

Целевая аудитория курса – это преподаватели:

- молодые специалисты в новом коллективе;
- педагоги с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста;
- вновь прибывший в образовательное учреждение преподаватель;
- педагог, имеющий пробелы в освоении современных методов обучения.

Преподаватели, работающие с этим курсом, смогут приобрести:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмо-эмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в ГБПОУ КК КПК;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- снижения уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой

он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками [2].

Для освоения материала курса необходимы минимальные ИКТ-навыки и опыт работы с компьютером.



The screenshot shows a Moodle course page with the URL <http://moodle.kpc3.ru/course/view.php?id=4>. The page features a large 'moodle' logo on the left and a list of resources on the right. The resources are:

- Нормативная документация
- Учебная документация
- Федеральные государственные образовательные стандарты
- Эффективный урок
- Педагогический инструментарий
- Аттестация педагогических работников
- Рейтинговая карта
- План (отчет) преподавателя
- Внеаудиторная деятельность
- Заведование кабинетом
- Проектная деятельность
- Библиотека курса
- Форум «Вопрос - Ответ»
- Материалы Школы профессионального роста

Чтобы осуществлять онлайн-наставничество необходимо иметь платформу (сервер, портал) для взаимодействия и общения наставников и их подопечных. Платформа должна стать единой точкой входа для всех существующих и потенциальных участников, базой для размещения информации о наставниках и приоритетных направлениях их деятельности, о наставляемых и их профессиональных затруднениях, точкой сбора для обратной связи участников системы. Участники, зарегистрированные в системе, имеют личный кабинет, в котором содержится полная информация о педагоге, его персонализированные программы наставничества, его права и обязанности в системе и т.д.

Для такой системы обучения необходим администратор. Эта система снижает затраты на обучение, сокращает время обучения, дает возможность проводить его в любое удобное для пользователей время, упрощает работу кураторов наставнических программ, обеспечивает проектирование и загрузку большого количества индивидуальных образовательных маршрутов и персонализированных программ наставничества одновременно, включает возможность размещения всех видов учебно-методических материалов и прочей информации в медиатеке, позволяет отслеживать влияние обучения на результаты работы педагога и образовательной организации в целом. Подобной платформой сегодня является LMS Moodle.

Параллельно с этой платформой может быть задействован коммуникативный потенциал мессенджеров. Создание групп в Телеграмме для оперативного информирования. Цифровая система наставничества должна обеспечить доступность к материалам в формате 24/7.

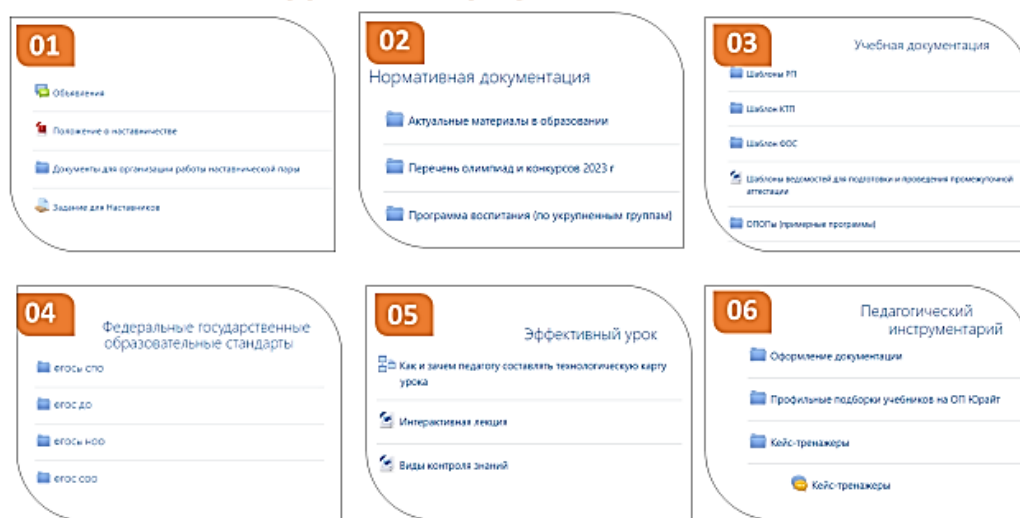
После регистрации в системе потенциальные наставники и наставляемые проходят

первичное анкетирование с целью выявления основных направлений деятельности наставника, пожеланий в плане его обучения и консультирования в процессе наставнической деятельности, предварительного определения основных профессиональных дефицитов и затруднений наставляемых, а также возможностей их участия в реверсивном наставничестве.

Затем разрабатывается конкретный индивидуальный образовательный маршрут, подбираются и закрепляются наставнические пары/группы, обговариваются виды наставничества.

Рабочей группой были определены основные содержательные разделы, которые определяют ежедневную деятельность педагога. Каждый раздел наполнен методическими и дидактическими материалами в соответствии с заявленным содержанием.

## Разделы курса «Виртуальный наставник»



В разделе «Нормативная документация» представлены используемые в колледже нормативные документы, актуальные на сегодняшний день: приказы, решения педагогических советов, правила, регламентирующие деятельность педагогов, инструкции (в том числе должностные), рекомендации по оформлению текущей документации.

В разделе «Учебная документация» размещены шаблоны рабочих программ, календарно-тематического планирования, фонда оценочных средств, ведомостей для подготовки и проведения промежуточной аттестации. Дополнительно размещены примерные программы и материалы по реализации программы «Внедрение» и «Ядро СПО».

В разделе «ФГОС» размещены ФГОСы для специальностей СПО, реализуемых в колледже, а также ФГОС СОО для реализации программ по общеобразовательным дисциплинам. Дополнительно в этом разделе находятся ФГОСы (ФГОС НОО и ФГОС ДО) для педагогов, реализующих спец. дисциплины и профессиональные модули.

В разделе «Эффективный урок» находятся методические и дидактические материалы, обеспечивающие современные подходы в образовании (при помощи презентаций и сопутствующего теоретического материала описаны технологии системно-деятельностного и компетентностного подходов), правила построения современного урока (моделирование занятий различного типа в соответствии).

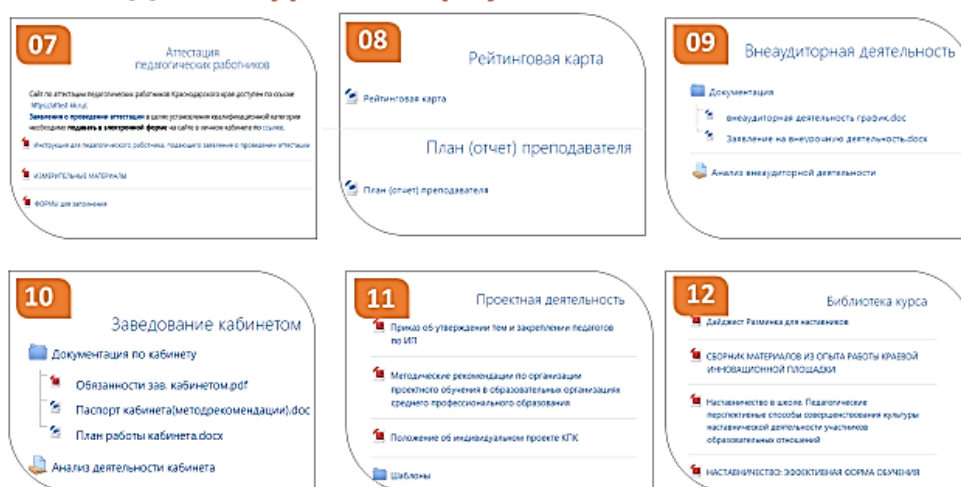
Раздел «Педагогический инструментарий» содержит анализ учебного урока, перечень учебной документации преподавателя, а также кейс тренажёры, которые раскрывают алгоритм решения ситуаций с применением системы наставничества, в них показаны ситуации с вариантами возможных, но не исчерпывающих решений. Эти кейсы основаны на реальных педагогических затруднениях, представляют описание проблемных

вопросов работы современных педагогов и включают в себя ситуации, продемонстрированные в некоторых кинофильмах.

Раздел «Аттестация педагогических работников» содержит актуальную информацию о процедуре аттестации педагогических работников, инструкцию для педагогического работника, подающего заявление о проведении аттестации, Измерительные материалы для оценки профессиональной деятельности педагогических работников ППОО КК при проведении аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) по должности «преподаватель» и формы для заполнения.

В разделе «Внеаудиторная деятельность» размещен материал по организации внеаудиторной деятельности со студентами, куда входят шаблоны необходимой документации для ведения данного вида деятельности, а также задание для преподавателей «Анализ внеаудиторной деятельности», куда они прикрепляют материалы по результатам проведения занятий кружка, мастерской, лаборатории с фото- и видеоматериалами.

## Разделы курса «Виртуальный наставник»



Раздел «Заведование кабинетом» содержит функциональные обязанности заведующего кабинетом, шаблон плана работы кабинета, методические рекомендации по составлению и оформлению паспорта кабинета, а также задание для преподавателей «Анализ деятельности кабинета» куда они прикрепляют материалы по результатам проведенных на базе кабинета мероприятий.

Раздел «Проектная деятельность» содержит материалы по ведению проектной деятельности в колледже, такие как Методические рекомендации по организации проектного обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования, Положение об индивидуальном проекте в ГБПОУ КК КПК, шаблоны по оформлению проектной документации для студентов, критерии оценивания проекта и т.д.

Раздел «Библиотека курса» содержит информационное обеспечение наставнической деятельности научно-учебной, методической и справочной литературой. Контент постоянно обновляется с учетом пожеланий и рекомендаций наставников и наставляемых. Каждый педагог может прислать свое мнение.

Форум «Вопрос-Ответ» позволяет общаться на разные темы, как «наставник-наставляемый», так и в модели «наставник-наставник», а также «наставляемый-наставляемый». Участники могут делиться интересными материалами и обсуждать важные темы. Для наставляемых форум – это:

- место, где можно быть полезным, поделиться своими знаниями и опытом;
- способ получить помощь, задать вопрос и получить развернутый ответ на него от наставника;

- способ найти единомышленников, коллег, «братьев по несчастью»;
- место получения помощи.

## Разделы курса «Виртуальный наставник»



Считаем, что представленное наполнение разделов полностью удовлетворяет все запросы педагогических работников ГБПОУ КК КПК в соответствии с проведенным в колледжеопросом, который и выявил профессиональные дефициты.

На сегодняшний день в колледже работают 76 преподавателей, из числа которых определены 16 наставников за 17 молодыми специалистами со стажем работы до 3 лет, однако на курс «Виртуальный наставник» в нашем колледже подписаны все преподаватели, чтобы иметь доступ к актуальной и своевременной информации.

Наполнение методическими и дидактическими материалами указанных разделов осуществляется с 15.01.2022, а обновление материалов будет осуществляться постоянно в системе все последующие годы, в соответствии с изменениями в обучении и обновлением нормативно-правовой базы.

Доступ к ресурсу возможен после регистрации в ЭОС ГБПОУ КК КПК и записи на данный курс.

Качество содержания представленных материалов отслеживает «Рабочая группа педагогов», закрепленная за разделом. Администратором ресурса выступает заместитель директора по научно-методической работе.

В завершение следует отметить, что реализация модели наставничества начинающих специалистов в Краснодарском педагогическом колледже позволяет существенно обогатить профессиональный опыт педагогического коллектива, положительно влияет на качество подготовки специалистов, обеспечивает «удержание» специалистов в образовательной организации. Основная перспектива развития состоит в апробации модели Школы профессионального роста в образовательных организациях других уровней (в системе общего и высшего профессионального образования), в том числе с использованием цифрового ресурса «Виртуальный наставник».



## Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества

Дорофеева Г.И., методист школьного отделения

Важнейшими инструментами наставнической деятельности в ходе реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации являются индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.



Составление индивидуальных образовательных маршрутов является инновационной технологией профессионального развития педагогов.

В условиях быстрых изменений в системе российского образования особую значимость приобретает непрерывное образование, длящееся всю профессиональную жизнь педагога. Индивидуальный образовательный маршрут – неотъемлемый атрибут непрерывного образования педагогического работника. Он представляет собой **маршрут** следования педагога, т.е. долгосрочную образовательную программу действий по пути совершенствования профессионального мастерства. Она является результатом осмысления педагогом собственных профессиональных перспектив и затруднений в контексте модернизации российского образования и требований профессионального стандарта

Индивидуальный образовательный маршрут педагога рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – творческое отношение к себе, к профессии и своей роли в ней, к росту своего личностного потенциала и профессионального мастерства.

Индивидуальный образовательный маршрут эффективно используется в наставнической деятельности, отражая при этом ее своеобразие.

1. составляется и реализуется с учетом методического сопровождения наставником его профессионального развития.

2. постоянно рефлектируется и корректируется, так как он реализуется на основе мотивированного выбора из нескольких образовательных альтернатив. Это связано с тем, что наставляемый познает самого себя, свои возможности, сильные и слабые стороны в процессе профессиональной деятельности.

3. Сами наставники, составляя свои индивидуальные образовательные маршруты, учитывают в них собственную наставническую деятельность и перспективы ее совершенствования.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого можно представить в виде **самопроектируемой деятельности**.

При этом наставляемый, разрабатывающий ИОМ, занимает **проактивную позицию**. Задача наставляемого – научиться задавать самому себе вопросы, связанные с собственной

профессиональной активностью и ее перспективами, самостоятельно осваивать новые виды деятельности, оформлять свои замыслы в виде конкретных образовательных целей и строить планы, расставлять собственные профессиональные приоритеты и не поддаваться импульсивным реакциям. При этом профессиональное развитие наставляемого неотделимо от личностного, они тесно переплетаются и стимулируют друг друга.

Один из инновационных инструментов моделирования профессионального будущего педагога Форсайт-сессия.

Слово «форсайт» (англ. *foresight*) переводится как «взгляд в будущее», «предвидение», «дальновидность», «прозорливость». Форсайт-технология – это моделирование и проектирование образов собственного профессионального будущего на ленте времени, разбитой по годам. В ходе нее каждый участник форсайт-сессии формирует приоритетные направления своего профессионального развития.

Форсайт – это интеллектуальная технология, которая базируется на нескольких принципах в отношении профессионального будущего молодых педагогов. Эти принципы полностью совпадают с положениями проактивности и самопроектирования, о которых говорилось выше.

Каждому потенциальному наставляемому заранее предлагается сформировать серию образов его желаемого будущего как успешно сформировавшегося профессионала и распределенных по годам.

Чем подробнее разработан желаемый образ будущего и намечены четкие пути к нему, тем ярче вырисовывается способность наставляемого к самопроектированию. Наставник или наставники имеют возможность дополнить, углубить, усложнить или упростить эти образы. Наставляемый в случае принятия их замечаний и уточнений вносит соответствующие изменения и дополнения.

Затем идет движение мысли в обратном направлении – из будущего к настоящему проблемному состоянию педагога с целью определить степень реалистичности желаемого будущего в отведенные сроки, а также выявить риски, необходимые условия, способы и пути, связанные с движением к нему. При этом образ *желаемого* будущего корректируется и обретает черты образа *возможного* будущего.

Следующий этап – снова мысленное движение от настоящего к будущему, в ходе которого разрабатывается стратегия достижения возможного будущего.

Алгоритм составления индивидуального образовательного маршрута

Индивидуальный образовательный маршрут начинается с *целеполагания* – с самоопределения (саморефлексии) педагога. Это описание идеального, желаемого (возможного) образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях дальнейшего самопроектирования и предотвращения слепого копирования чужого опыта.

Следующий пункт индивидуального образовательного маршрута – *диагностический*. Его можно представить в двух вариантах: **диагностика достижений и диагностика затруднений (могу-необходимо)**.

Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов педагога, как правило, осуществляется на основе соответствующих методик, разработанных в региональных ЦНППМ, а также на основе мнений членов администрации, коллег, самооощущения педагога. При этом так же важно рассматривать эти профессиональные затруднения и дефициты в педагогическом контексте конкретной образовательной организации и ее образовательных программ.

И диагностика достижений, и диагностика затруднений структурируется по следующим направлениям:

- научно-теоретическое,
- нормативное правовое,
- предметно-профессиональное,
- психолого-педагогическое (ориентированноена обучающихся и их родителей),
- учебно-методическое (содержание образования, методики и технологии обучения),
- ИКТ-компетенции, цифровизация образования,
- внеурочная и воспитательная деятельность,
- здоровье-сбережение обучающихся,
- обучение одаренных детей, обучение детей с ОВЗ и т.д.

Следующий пункт индивидуального образовательного маршрута – **дорожная карта**. Она включает целый ряд мер, видов деятельности, образовательных событий и мероприятий, которые в совокупности составляют информационно-образовательную среду, направленную на решение задач профессионального развития педагога.

Дорожная карта – это не застывший документ, к которому возвращаются в самом конце учебного года. Это рабочий инструмент, который корректируется, дополняется, уточняется, детализируется по ходу ее реализации. В дорожную карту необходимо вносить коррективы по мере появления новых образовательных возможностей или событий, которые нередко возникают незапланированно, а также под влиянием изменений, происходящих в образовании и его нормативной правовой базе, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога в процессе его профессионального развития.

Составление дорожной карты индивидуального образовательного маршрута включает не только те направления педагогической деятельности, по которым имеются затруднения и дефициты.



Персонализированные программы – детализация деятельности.

Реализация дорожной карты Индивидуального образовательного маршрута осуществляется посредством разработки и выполнения персонализированной программы наставничества педагогических работников. Она создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых в целях устранения или минимизации конкретного профессионального затруднения (дефицита) сроком от 3 месяцев до одного года.

Термин «персонализация» в образовании означает такой способ проектирования и реализации образовательного процесса, в котором наставляемый выступает полноправным субъектом собственной образовательной деятельности. Персонализация ориентирована в большей степени на **личностный компонент и личностный результат** образовательной деятельности, на внутреннюю активность наставляемого, его самостоятельность и инициативность, чем на сформированность конкретных профессиональных компетенций. Задача наставника – раскрыть творческий потенциал наставляемого путем создания



соответствующих условий, максимально способствовать его самообразованию и самопроектированию.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является *дорожная карта*. В ней отражаются основные виды самообразовательной деятельности наставляемого в педагогическом контексте конкретной образовательной организации. Например, изучение нормативных актов, методической литературы и материалов, научно-популярных изданий по предметной области, подготовка к проведению открытого интегрированного или бинарного урока, посещение уроков коллег, рефлексивная деятельность, включая самодиагностику, ведение собственного блога, размещение материалов в интернете, повышение квалификации (семинары, вебинары, курсы ПК) по тематике устранения того или иного профессионального дефицита и по усилению положительных сторон профессиональной деятельности. Каждый из видов самообразовательной деятельности конкретизируется в образовательных мероприятиях и событиях, которые непосредственно ориентированы на решение его профессиональной проблемы. При этом указываются формы участия наставляемого в этих событиях, ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

Сколько персонализированных программ наставничества может реализовывать наставник и наставляемый? Для наставника это 3–4 программы, для наставляемого – 1–2 программы, реализуемые одновременно.

А можно ли вообще обойтись без составления программы наставничества? Без составления персонализированных программ наставничества процесс взаимодействия наставника и наставляемого больше напоминает эпизодическое консультирование и, строго говоря, наставничеством не является.

Риски реализации Индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества педагогических работников

При реализации Индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества следует учитывать следующие риски, которые могут касаться как наставляемых, так и наставников.

Во-первых, составление Индивидуального образовательного маршрута и программы наставничества может быть формальным и в реальности не являться инструментом самосовершенствования педагога. Документ может быть составлен при помощи самых общих и обтекаемых фраз, ни к чему не обязывающих неконкретных целей и задач типа «повысить» и «углубить». Наставляемый может не обращаться к нему в течение многих месяцев.

Минимизация данного риска видится на пути более тщательной экспертизы Индивидуального образовательного маршрута перед его одобрением методическим объединением наставников и своевременного мониторинга промежуточных результатов выполнения дорожной карты.

Во-вторых, индивидуальный маршрут может быть составленным таким образом, что его цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определенный период времени. Минимизацией такого риска может быть своевременная его коррекция.

В-третьих, наставник может формально относиться к своим обязанностям, например, из-за отсутствия достаточного количества времени для работы с наставляемыми педагогами, вследствие чего у последних утрачивается стимул к регулярному самоконтролю в процессе выполнения дорожной карты, а также персонализированной наставнической программы. Минимизировать данный риск можно путем более четкого

хронометража рабочего времени наставника, а также своевременной помощи со стороны методического объединения наставников и куратора.

Индивидуальный образовательный маршрут в наставнической деятельности – это инструмент, который помогает разработать персонализированную образовательную программу для конкретного наставляемого. Он включает в себя последовательность шагов и активностей, а также учитывает индивидуальные потребности, цели и возможности наставляемого.

Создавая индивидуальный образовательный маршрут необходимо учитывать, что методологическая основа наставничества педагог-педагог опирается на принципы андрагогики, как науки об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста.

Андрагогика выделила взрослых в отдельную категорию обучающихся и решает вопрос о том, что обучение все больше должно подстраиваться под требования реальной жизни, под незамедлительное решение реальных проблем. В фокусе андрагогики – проблема (профессиональные дефициты, затруднения, стереотипы, установки наставляемого, риски, «проблемные» единицы). Она решается, устраняется, корректируется или минимизируется в контакте с наставником. Поскольку у каждого подопечного свои проблемы, обучение должно быть строго индивидуальным и индивидуализированным, т.е. ориентированным на каждого конкретного педагога и нацеленным на индивидуальные запросы наставляемого.

Андрагогика имеет дело со взрослыми людьми, каждый из которых имеет свой идеальный образ успешного педагога и собственные профессиональные приоритеты, обладает реальным опытом профессиональной и академической деятельности, а также значимым для него личностным, жизненным и социальным опытом. Наставляемый сопрягает с ними цели и задачи обучения..

Еще одно важное отличие педагогики от андрагогики лежит в плоскости мотивации обучающихся. Для взрослых мотивация к обучению является гораздо более осмысленной, внутренне востребованной, исходящей из реальных жизненных потребностей и необходимостей.

Андрагогический подход предполагает гибкость в предоставлении образовательных возможностей и приспособлении к индивидуальным потребностям и интересам взрослых обучающихся.

## Особенности обучения взрослых

- ❖ **Направленность: образование взрослых – проблема самого взрослого** (профессиональные дефициты, затруднения, стереотипы, установки, наставляемого, риски, проблемные единицы)
- ❖ **Обучающийся – активный, инициативный и равноправный участник** собственного профессионального развития
- ❖ **Обучающимся движет прагматика**, стремление к практическому применению результатов обучения «здесь и сейчас»
- ❖ **Индивидуализированный** характер обучения

Успешность профессионального развития педагога в первую очередь зависит от степени его личностного развития, т.е. от степени раскрытия его личностного потенциала.

## Формирование информационной и медиакультуры наставнических пар

*Преподаватели: Мухина Алена Сергеевна*

*Быкова Елизавета Александровна*

Формирование информационной и медиакультуры наставнических пар преподавателей является важной задачей, чтобы обеспечить эффективное наставничество. В этом направлении можно выделить ряд стратегий, которые могут быть использованы для этого:

- повышение осведомленности о новейших информационных технологиях и трендах в области медиа. Организация семинаров, тренингов и конференций по этим темам может помочь преподавателям оставаться в курсе современных тенденций;

- обучение навыкам критического мышления и оценки информации. В цифровой эпохе сотни тысяч информационных источников доступны на каждом шагу. Преподаватели должны уметь критически оценивать информацию, фильтровать надежные источники и учить этим навыкам своих студентов. Разработка программы обучения, включающей в себя эти навыки, поможет наставникам эффективно работать с информацией;

- применение медиаресурсов в учебном процессе. Преподаватели могут использовать разнообразные медиаресурсы, такие как видеоуроки, интерактивные учебники, онлайн-платформы и другие, чтобы сделать обучение более интересным и привлекательным для студентов. Это также помогает преподавателям создавать контент, который лучше соответствует современным потребностям и ожиданиям студентов;

- продвижение этичного и ответственного использования информации и медиа. Это включает в себя объяснение принципов авторских прав, цифровой грамотности и осведомленности о проблеме фейковых новостей. Преподаватели должны быть примером таких практик и передавать эти знания и навыки своим студентам;

- обучение мультимедийным навыкам. Преподаватели должны быть в состоянии использовать разнообразные мультимедийные инструменты и технологии, чтобы создавать и распространять образовательные материалы. Обучение преподавателей этим навыкам и предоставление доступа к соответствующим инструментам становится важным для эффективного наставничества.

**ThingLink** – сервис для создания интерактивного изображения, который превращает обычные картинки в интерактивные объекты.



**Рабочий материал для создания интерактивного плаката  
(практическая работа с участниками стажировки)  
Плакат «2023- год педагога и наставника»**

*Содержание:*

**1) Видеоролик: Выступление В.В. Путина о старте года педагога и наставника, цели и задачи, значение**

<https://www.youtube.com/watch?v=PmMFLNBZVJI>

**2) Нормативно – правовая база по вопросам наставничества**

Указ Президента РФ "Об утверждении знака отличия "За наставничество"

<https://dussh15nsk.edusite.ru/DswMedia/ukazprezidenta.pdf>

Распоряжение Правительства РФ № 3273-Р от 31.12.2013г. "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста"

<https://dussh15nsk.edusite.ru/DswMedia/rasporajenie-minprosa-3273-r.pdf>

Распоряжение Министерства Провещения РФ № Р-145 от 25.12.2019г. "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

<https://dussh15nsk.edusite.ru/DswMedia/rp2019.pdf>

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

[https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvesheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42\\_02/](https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvesheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/)

**3) Модели наставничества (тестовая заметка+картинка)**

Традиционная модель наставничества - это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени.

Партнерское наставничество – наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает.

Групповое наставничество – связь нескольких лиц с более опытными коллегами.

Флеш-наставничество – наставничество через единовременные встречи для обсуждения проблемного вопроса.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий.

Виртуальное наставничество - советы и рекомендации наставником предоставляются в онлайн режиме.

**4) Ссылка на викторину «Наставникам...За благо воздадим»**

<https://onlinetestpad.com/3r2ouk4jocjne>

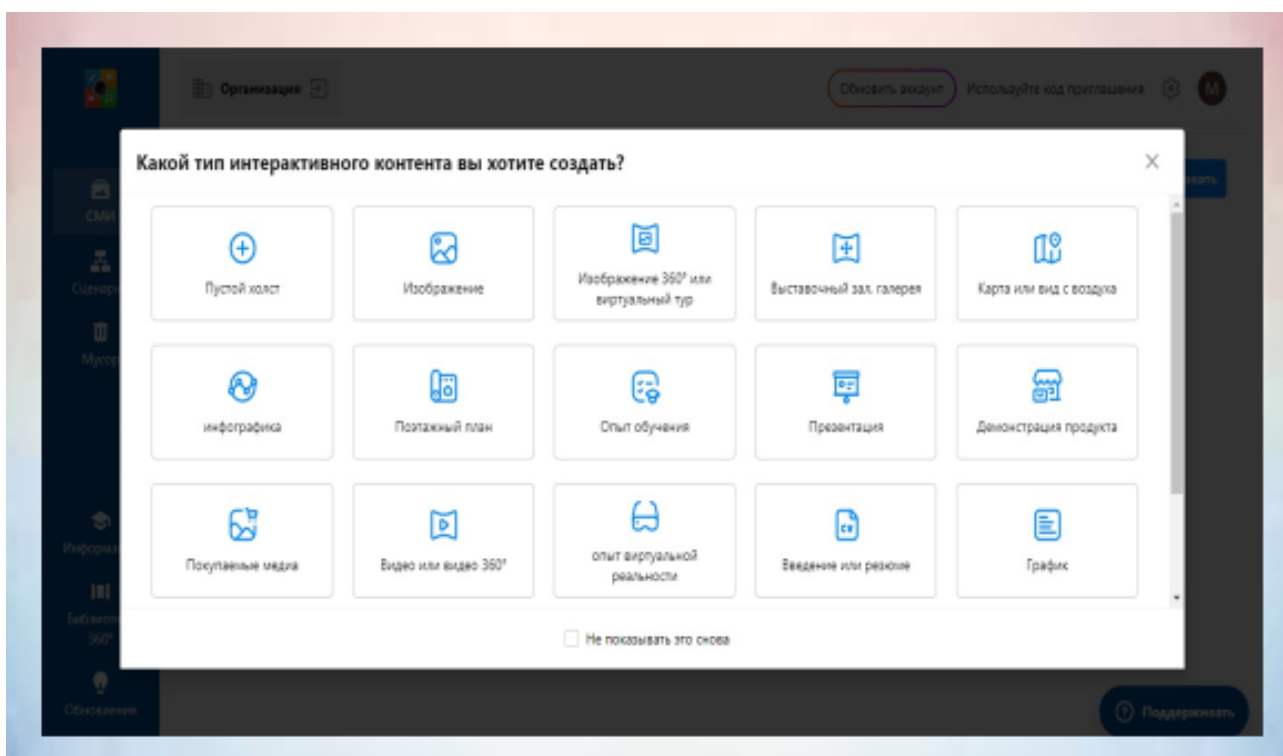
**5) Создание опроса (вопрос можно только 1)**

Вопрос: Что такое наставничество?

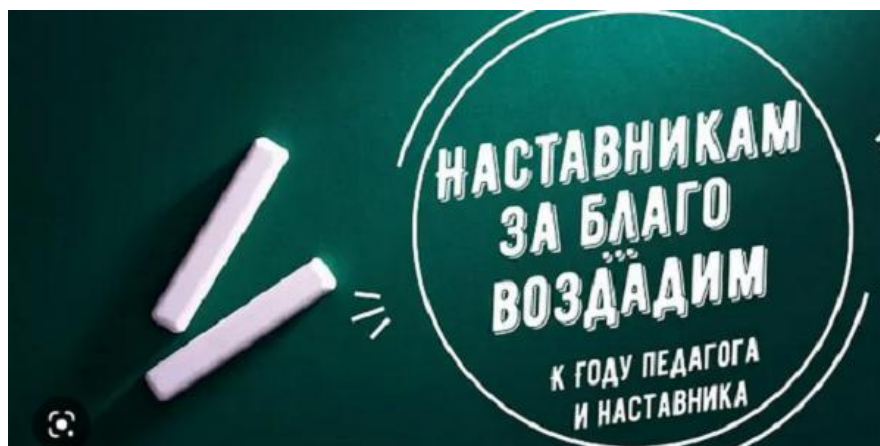
а) Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

б) Добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе.

в) Тип коллективных действий, массовых движений или объединений, внимание которых сосредоточено на конкретных политических или социальных проблемах.



## Онлайн-викторина «Наставникам...За благо воздадим»



А.С. Пушкин

«...**Наставникам**, хранившим юность нашу,  
Всем честию, и мертвым и живым,  
К устам подъяв признательную чашу,  
Не помня зла, **за благо воздадим.**»

Викторины, как форма образовательного процесса имеет конкретную образовательную ценность: тематические викторины могут способствовать сбору и углубленному изучению информации в определенной области знаний. Они позволяют участникам проверить свои знания, запомнить новую информацию и закрепить изученный материал. Викторина может быть прекрасным инструментом для повышения образовательного уровня и развития участников.

Кроме того, участие в тематической викторине может быть стимулирующим и мотивирующим для участников. Викторина предлагает интерактивный и соревновательный формат, который может повысить вовлеченность и амбиции участников. Это может способствовать активному участию в процессе изучения и поощрять дальнейшее самообразование.

Тематические викторины не только проверяют знания, но и развивают критическое мышление и навыки решения проблем. Во время викторины участники могут сталкиваться с новыми вопросами и задачами, которые требуют аналитического мышления, логики и способности принимать обоснованные решения. Это способствует развитию участников в целом.

Таким образом, тематические викторины играют важную роль в образовательном процессе, мотивируют участников, развивают критическое мышление и социальные навыки, а также предлагают развлекательный и интерактивный подход к обучению.

В соответствии с Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 26.01.2023 №308 «Об утверждении плана мероприятий, посвященных Году педагога и наставника в Краснодарском крае» педагоги Краснодарского

педагогического колледжа разработали задания и провели открытую онлайн-викторину «Наставникам... За благо воздадим...».

Во все времена были и есть люди, готовые воспитывать молодое поколение, передавать свои знания, опыт, навыки тем, кто в этом нуждается. Все мы помним и ценим наших учителей. Новое время диктует новые вызовы и задачи, но их решение неизменно связано с опытом великих педагогов.

Преподаватели общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей школьного отделения предложили участникам более 30 вопросов о великих педагогах и наставниках. В викторине приняли участие 69 преподавателей и 978 студентов не только Краснодарского края, но и других регионов - учителя школ, воспитатели детских садов.

Самым трудным для участников оказался вопрос о соответствии между компетентностью педагогического работника и его характеристикой (вопрос 20). Лучше всего преподаватели и студенты знают ответ на вопрос: «Иногда педагогику рассматривают не только как науку, а ещё и как... (продолжите предложение) – как искусство.

Для организации и проведения онлайн – викторины использовался ресурс

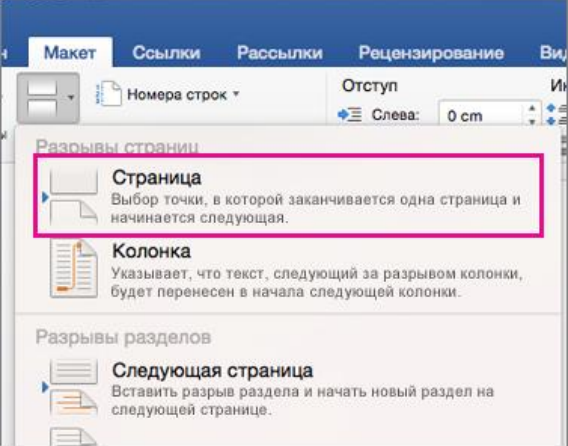
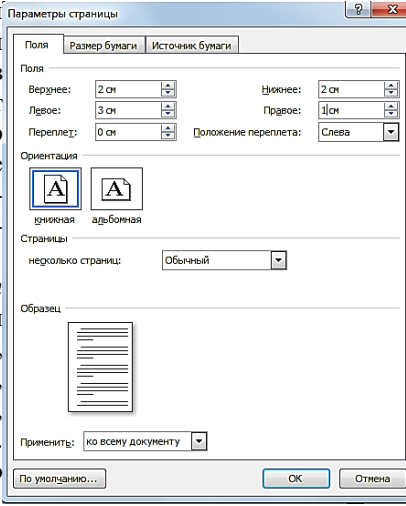
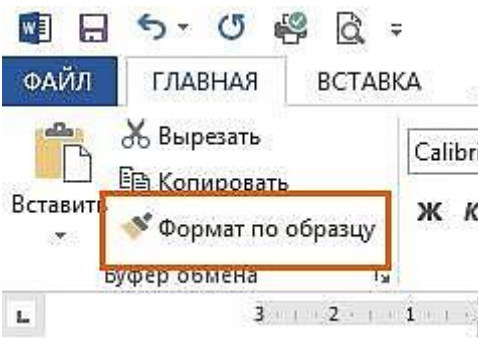


<https://onlinetestpad.com/ru>. Ознакомиться с вопросами и попробовать свои силы можно по ссылке <https://app.onlinetestpad.com/tests/vrpv2f5x2qm2y>





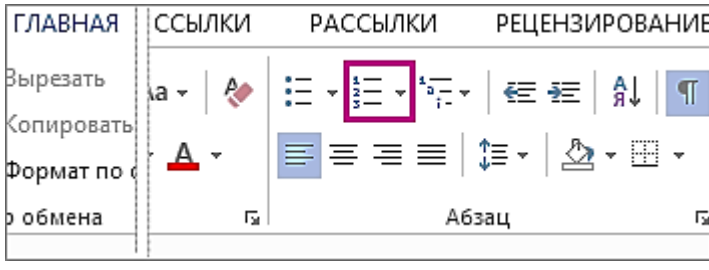
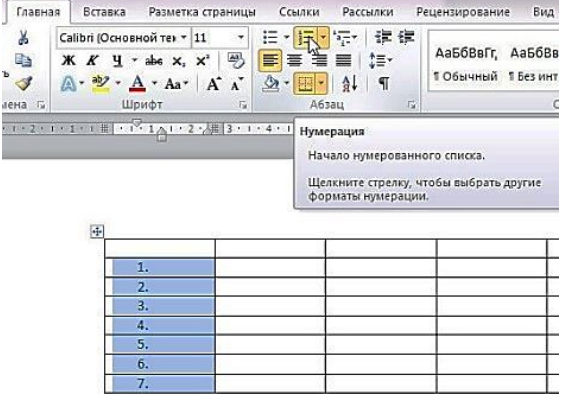
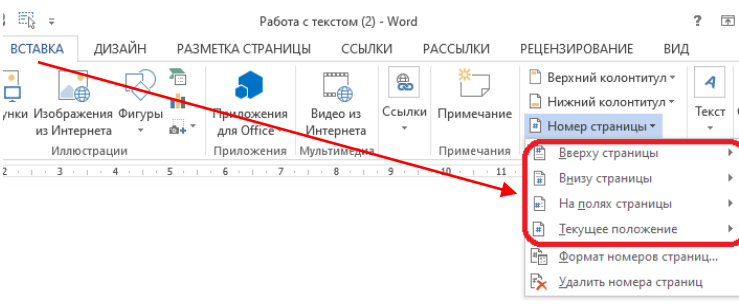


**Экспресс-курс**  
**В рамках занятия Школы профессионального роста**  
*Плутова Н.А., Заведующий ресурсным центром*  
*Дорофеева Г.И., методист школьного отделения*

**Работа с текстом.**

Ориентация страницы		Чтобы изменить ориентацию всего документа, выберите Макет (Разметка страницы) > Ориентация. Выберите вариант Книжная ориентация или Альбомная ориентация.
Разрыв (страницы или раздела)	Разрывом страницы называют специальный элемент разметки, который нужен для форматирования документа. Он указывает, что текст после этого маркера должен начинаться с новой страницы	
Единый шрифт	Изменение шрифта Перейдите на «главная» и выберите в диалоговом окне <b>Шрифт</b> . Выберите нужный шрифт и размер.	Текст печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта - черный. Размер шрифта (кегель) - не менее 12. Обычная практика - кегль 14. Тип шрифта - Times New Roman. <b>Основной текст</b> Междустрочный интервал 1 или (1,5) строки, абзацный отступ 1,25, шрифт Times New Roman, 12 или 14 пт. Расположение текста по ширине. 
Формат по образцу	Бывает, хочется скопировать форматирование, сделанное ранее, и применить его к другому участку текста. Для этого существует инструмент «Формат по образцу»	Установите курсор в текст, формат которого нужно скопировать. Нажмите «Формат по образцу» на ленте, форматирование скопируется. Слева от курсора появится изображение кисти. Выделите курсором тот участок, к которому нужно применить формат. Когда вы отпустите левую кнопку мыши – форматирование применится к нему. 
Выравнивание текста	Текст необходимо выравнивать по	Чтобы выровнять текст по обоим краям, добавив интервалы между словами, выберите пункт По ширине можно с



	<p>ширине, новый абзац отступать на 1,25 см,</p>	<p>использованием вынесенных на панель инструментов 4 кнопок. Они находятся в том же блоке «Абзац», обозначены 6 полосками с разными очертаниями краев слева и справа. При наведении на них курсора мыши выпадает информационное окно с пояснениями функций кнопки или одновременным нажатием клавиш (CTRL+J).</p> <p>Выровнять по левому краю ;</p> <p>Выровнять по центру ;</p> <p>Выровнять по правому краю ;</p> <p>Выровнять по ширине .</p>
<p>Как быстро проставить нумерацию в тексте?</p>	<p>На вкладке Главная в группе Абзац нажмите кнопку Нумерация. Примечание: Чтобы выбрать другой формат номера, щелкните правой кнопкой мыши номер в списке, наведите указатель на кнопку Нумерация, выберите элемент Определить новый формат номера, а затем выберите нужные параметры.</p>	
<p>Нумерация ячеек в таблице в Word</p>	<p>Выделите ячейки таблицы, которые хотите пронумеровать. Чтобы пронумеровать начало каждой строки, выделите в таблице только первый столбец, щелкнув его верхнюю границу.</p> <p>На вкладке Главная в группе Абзац нажмите кнопку Нумерация.</p>	
<p>Нумерация страниц</p>	<p>На вкладке Вставка нажмите кнопку Номер страницы и выберите Номер страницы. Выберите расположение, а затем выберите стиль выравнивания. Word автоматически нумерует все страницы, кроме титульных.</p>	

## МАТЕРИАЛЫ ПУБЛИКАЦИЙ

### АКСИОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПУТЕМ, ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АРТ-ТЕХНОЛОГИЙ

*Н.И. Бобылева*

*преподаватель общепрофессиональных дисциплин*

Проблема профессиональной подготовки высококвалифицированного специалиста, способного проектировать собственные действия, оценивая риски; гибко реагировать на изменения в профессионально-трудовом сегменте; мобильно осваивать тактику профессионального поведения не нова. Она продолжает волновать теоретиков-методологов, педагогов-практиков, мастеров производственного обучения и оставаться одной из значимых на современном этапе развития образования, поскольку качество подготовки специалиста выступает гарантом устойчивого инновационного развития, как образования, так и общества в целом.

Динамичная социально-экономическая ситуация ориентирует профессиональное образование на оперативное реагирование: определение точек роста, технологизацию процесса формирования общих и профессиональных компетенций, активизацию трансформационных возможностей предметно-пространственной среды [2, с.3].

В этих условиях, среднее профессиональное образование, призванное обеспечивать готовность молодых кадров к трудовой деятельности, должно, фокусироваться на аксиологической подготовке специалиста, как одном из значимых компонентов профессиональной культуры. Это позволит субъекту образования осознать ценность знаний и умений, развить устойчивую способность к рефлексии, обеспечивая саморазвитие специалиста, выступит устойчивым мотивом к овладению общих, профессиональных и надпрофессиональных компетенций, а также станет импульсом к непрерывному образованию и самообразованию.

Аксиологическая подготовка специалиста сферы образования включает в себя создание условий для сознательного выбора студентом конкретных профессиональных ценностей в качестве нормы поведения и ценностное отношение (самоотношение). Составляя единую систему, ценности регулируют деятельность, выступают ориентиром при выборе способа действий и в качестве механизма контроля, способствующего поддержанию культурного эквilibриума.

Решить данную проблему представляется возможным путем использования арт-технологий, которые, с одной стороны, предполагают творческую активность, а с другой, выступают в качестве активных методов обучения и способствуют достижению целей и решению задач развития личности.

Среди многообразия определений понятия «арт-технологии» необходимо фокусироваться на том, которое сопряжено с объектом педагогической науки.

По мнению Афанасьевой А.Б. арт-технологии – это научно-педагогические технологии, основанные на интегративном применении различных видов искусства в образовательном процессе в целях эффективного воспитательного воздействия на личность [1, с.94].

Шкиль И.Е. под арт-технологиями понимает обучение, осуществляемое при помощи средств художественного творчества [2, с.4].

Согласно определению Никандрова Н.Д. арт-технологии - слияние творчества и коррекционной практики; метод, направленный на реализацию скрытой энергии в

результате творческого осмысления, тренировки, личностного роста, как воздействие на мотивационную, эмоциональную, адаптивную сферу [3, с.95].

Применение арт-технологий в процессе аксиологической подготовки будущих специалистов сферы образования позволит формировать следующие группы ценностей:

- ценности, связанные с утверждением профессиональной Я-концепции;
- ценности, обеспечивающие успешную коммуникацию (общение с субъектами образования, референтными людьми, обмен духовными ценностями);
- ценности творческой самореализации (возможности развития профессионально-креативных способностей, приобщение к мировой культуре, занятие любимым предметом, непрерывное образование);
- ценности гуманистической направленности профессиональной деятельности (ориентация на личность неповторимую, самобытную) [1, с.97].

Решение обозначенной проблемы в контексте современного образования является одной из значимых задач и требует определенных подходов. В этой связи в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» была разработана программа научного кружка «Культура педагогического общения», включающая цикл занятий, и обладающая определенным резервным потенциалом в формировании ценностного сознания будущего специалиста сферы образования, способствующая формированию ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности педагога, связанных с развитием гуманистических ценностных ориентаций. В ходе реализации программы средствами аксиологической подготовки выступили арт-технологические приемы, обеспечившие включение студентов в ценностно-ориентационную, художественно-эстетическую и рефлексивную деятельность.

Так, на одном из занятий по теме «Профессиональные ценности», на этапе актуализации, студентам необходимо было подумать и ответить на вопрос: «Какое качество вы больше всего цените в людях, а затем сочинить сказку, которая бы содержала информацию об этом качестве. Далее было предложено представить продукт деятельности, а все остальные должны были определить, о каком качестве идет речь. Таким образом, арт-терапевтический прием «сказкотерапия» способствовал актуализации знаний студентов об универсальных ценностях и ценностных ориентациях.

Особый интерес, в контексте данного занятия, вызвало задание, где необходимо было позиционировать педагогические ценности, используя приемы изо-терапии. Студентам удалось создать знаково-символический рисунок в технике «коллаж», отражающий педагогические ценности, среди которых «человек», «жизнь», «обучающиеся», «знания», «профессиональная компетентность», «педагогическое мастерство», «творчество». Презентация продукта групповой деятельности сопровождалась доводами и обоснованиями своего выбора. Участники констатировали: «Образование – есть ценность, значимое благо, осуществляемое в интересах человека и общества»; «Педагогическое мастерство можно отнести к аксиологической категории, поскольку оно основано на высоком профессионализме преподавателя, его общей культуре и педагогическом опыте, который является залогом повышения уровня воспитанности и образованности личности».

Таким образом, данное занятие способствовало формированию адекватного представления о ценностях, в том числе профессиональных; осознанию установки на развитие гуманистических ценностей; активизации инновационной деятельности.

В ходе выполнения упражнения «Мои проблемы» на занятии по теме «Основы педагогической культуры» членам группы было предложено написать на отдельных листах

(не указывая имя) какие трудности они испытывают в профессиональной деятельности. Листки сворачиваются и складываются в общую стопку. Затем каждый участник произвольно берет любой листок, озвучивает проблему и предлагает пути решения. Данное упражнение позволило осознать ключевые ценностные ориентиры, что обеспечило формирование потенциальной готовности будущего специалиста к выходу за рамки узкопрофильных задач, преодолевая ригидность и ограниченность.

Мини-проект «Школа, в которой хочется учиться» был реализован, путем использования приема арт-терапии «театрализация», позволяющего укрепить и обогатить эмоционально-ценностные ресурсы и коммуникативные возможности студентов. Ориентиром данного вида деятельности студентов выступили ценности, которыми должен обладать учитель: креативность, способность к саморегуляции, умение принимать нестандартные решения и быстро действовать в динамично меняющихся ситуациях.

Развитию профессиональных ценностей способствовал формат импровизации, где в условиях, приближенных к реальным, представилась возможность решать педагогические ситуации, используя приемы куклотерапии, что позволило студентам осознать свою индивидуальность, личностную уникальность, выйти на новый уровень аксиологической готовности, самосознания, повысить свою самооценку.

Таким образом, арт-занятия обеспечили условия, с одной стороны, для развития инновационной педагогической деятельности студентов, реализации потенциала в усвоении профессиональных знаний и умений, а с другой, для формирования аксиологического Я личности, как системы ценностных ориентаций интегрирующих как социально-педагогические, так и профессионально-групповые ценности, служащие основанием индивидуально-личностной системы профессиональной надежности.

#### Список литературы

1. Афанасьева, А.Б. Арт-технологии в диагностике и развитии креативности ребенка во внеурочной деятельности // В сборнике: Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации материалы всероссийской научно-практической конференции, 2016. - С. 94-98.
2. Кунгурова, И.М. Воронина, Е.В. Долженко, С.Г. Арт-технологии в формировании инновационной педагогической деятельности // Науковедение, 2014. - №6 – С. 3-8.
3. Степанова, А.В. Жданова, С.Н. Арт-технологии в социализации учащихся // В сборнике: Современные проблемы и перспективы развития педагогики и психологии сборник материалов 9-ой Международной научно-практической конференции, 2016. - С. 95-98.

## **КИНОПЕДАГОГИКА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Н.И. Бобылева*  
*преподаватель общепрофессиональных дисциплин*

На современном этапе развития общества, когда глобальный мир вступил в эпоху четвертой промышленной революции, высокие требования предъявляются к базовым качествам личности. Акценты смещены на гибкость, мобильность, креативность, умение воспринимать, перерабатывать информацию, объективно оценивать ситуацию, принимать грамотные решения, оперативно использовать полученные знания в сложных, нестандартных и быстро меняющихся ситуациях реальной действительности, самостоятельно критически мыслить [Деркач, 2017, с. 8].

Вместе с тем, современные реалии таковы, что уровень личностной культуры стремительно падает. Наблюдается нарушение гармонии в процессе формирования ценностного отношения к обществу, природе, жизни (декларирование прав человека и их ценностного значения, формирование ценностных категорий, таких как счастье, свобода, совесть, справедливость, равенство, братство). Наметился, так называемый «культурный лаг», когда одни части культуры изменяются быстрее, а другие медленнее. Ценностный мир человека не успевает приспособливаться к слишком быстрым изменениям в материальной сфере [Закирова, 2004, с. 36].

Особую остроту эта проблема приобретает при подготовке специалистов социномической направленности, в частности будущих специалистов сферы образования, поскольку коррелирует с дефицитом таких качеств как, доброжелательность, честность, отзывчивость, верность, бескорыстность, ответственность, которые являются профессионально важными для педагога.

В последствие это может привести к целому ряду изменений, среди которых, утрата фундаментальных ценностей, размытость идей, вакуум идеалов, стагнация культурно-профессионального развития.

Противоречие между транслируемыми моделями поведения и запросами современного общества и образования представляется возможным решить, путем использования инновационных методов, где особая роль отводится кинопедагогике, как одному из мощных инструментов формирования личности вообще и будущего специалиста сферы образования, в частности. Выступая в роли агента вторичной социализации, средства кинопедагогике позволяют не только прогнозировать и планировать совершенствование личности специалиста, но и создавать условия для решения обозначенной задачи, максимизируя целенаправленность воздействия [Ситникова, 2020, с. 130].

В процессе профессионализации будущего специалиста сферы образования кинопедагогика, с одной стороны, выполняет функцию культурной трансмиссии, благодаря которой культура передается от предшествующих поколений последующим, а с другой, выступает как «коллективное бессознательное» - синтез культурных идей, морально-нравственное наследие.

Современный этап развития кинопедагогике отмечен особым вниманием к более глубокому изучению культурных аспектов общественной жизни, являющихся фундаментальной основой развития профессионально важных качеств будущего

специалиста сферы образования. Следует подчеркнуть, что при этом существенно меняется не только проблематика, но и угол зрения при рассмотрении происходящих в обществе культурных процессов. Акценты смещаются с социокультурных объектов и процессов как таковых на личность, которая генерирует, воспроизводит и изменяет элементы своего социального и культурного окружения. Иными словами, кинопедагогика как современный метод позволяет формировать личность педагога нового типа, демонстрирующего готовность к изменениям в динамичной социокультурной среде, выстраивая гуманную и высоко нравственную траекторию поведения.

Характеризуя технологию использования кино материалов в контексте формирования личностной культуры специалиста сферы образования, автор статьи видит необходимость выделить следующие компоненты:

- пропедевтический (изучение передового и массового педагогического опыта использования средств кинопедагогике);
- диагностический (отбор средств кинопедагогике, позволяющих формировать социально-нравственные качества;
- прогностический (научное обоснование предполагаемых изменений на основе использования кино-контента);
- проективный (оценка различных вариантов проведения урока);
- опытно-практический (воплощение концепции урока);
- рефлексивный, предполагающий оценку влияния средств кинопедагогике на практику обучения и воспитания будущего специалиста сферы образования.

Таким образом, кинопедагогика, наполняя образовательный процесс личностным смыслом, высоконравственными мировоззренческими идеями, выступает универсальным средством формирования личностной культуры будущего специалиста сферы образования.

#### Список литературы

1. Деркач, А.А. Теоретические основы психологической готовности студентов – будущих психологов к профессиональной деятельности // Акмеология, 2017. - №2- С.7-13
2. Закирова, А.Ф. Герменевтическая интерпретация педагогического знания // Педагогика, 2004. - №1- С.35-37
3. Ситникова, О.В. Кинопедагогика как средство художественного метода в педагогическом образовании // Вестник Ленинградского государственного имени А.С. Пушкина, 2020. - №4- С.125-142

## **Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования**

*Данилова М.В., преподаватель*

Национальный проект «Образование», ориентируя на обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, определяет в качестве одних из важнейших целей

«вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования» и «воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций». Их достижение непосредственно зависит от наличия квалифицированного педагогического персонала, способного и готового к постоянному профессиональному и личностному саморазвитию. Понимание этого на государственном уровне отражено в федеральном проекте «Современная школа», в котором зафиксирована задача обеспечения для педагогических работников возможности профессионального развития и обучения на протяжении всей профессиональной деятельности.

Одним из инструментов, способствующих эффективному профессиональному росту педагогических кадров, является система наставничества. Возникнув как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, наставничество сегодня рассматривается в более широком смысле и понимается как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве» [1]. Применительно к трудовым отношениям оно представляет собой форму «обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется» [2]. При этом, как отмечают С.В. Фролова и Н.Д. Базарнова [3], наставник и наставляемый являются партнёрами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные, продуктивные отношения по обмену знаниями и опытом, в рамках которых они получают и приносят пользу друг другу, что позитивно отражается на их профессиональной деятельности.

Роль наставничества в становлении и непрерывном повышении профессионального мастерства педагогов вызывает активный интерес современных учёных и практиков. Исследуются общие вопросы организации наставничества в педагогической среде [3; 4; 5; 6 и др.], особенно- сти реализации наставнической модели

«педагог – педагог» в системе общего [7; 8; 9 и др.] и среднего профессионального образования [10; 11; 12 и др.] и т.д.

В рамках конкретной организации наиболее продуктивна модель корпоративного наставничества, которое, являясь многоцелевым, эффективно не только для адаптации молодых специалистов, формирования из них профессионалов, повышения их квалификации, но и для освоения корпоративных ценностей.

Представим опыт Краснодарского педагогического колледжа, накопленный в этом направлении в статусе краевой инновационной площадки по теме

«Корпоративное наставничество как ресурс совершенствования профессиональных



компетенций начинающих педагогов в контексте трендов развития среднего профессионального образования». Более подробно с информацией о проекте и разработанных в его рамках методических материалах можно ознакомиться на официальном сайте колледжа (<https://www.kpc3.ru/index.php?id=95>).

Данный проект реализуется с 2021 года и имеет основной целью создание условий совершенствования профессиональных компетенций педагогов на основе современных технологий наставничества. Основные субъектные эффекты его реализации представлены ниже (рис.).



Рисунок. Эффекты реализации модели корпоративного наставничества в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»

Реализуемая система корпоративного наставничества охватывает не только молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической деятельности, но и новых преподавателей, имеющих педагогический стаж в иных образовательных организациях. Для колледжа быстрая адаптация опытного педагога к новым условиям работы является важным фактором. Поскольку специалист уже имеет опыт педагогической деятельности, главной задачей для него является постижение особенностей ведения учебной документации и освоение корпоративных ценностей. Такой специалист при помощи наставника может достаточно быстро приспособиться к новой профессиональной среде и качественно влиться в учебный процесс.

Наставником назначается опытный педагог, соответствующий следующим требованиям: 1) опыт педагогической деятельности в колледже не менее 5 лет; 2) наличие общепризнанных профессиональных достижений;

3) развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении; 4) стабильные положительные результаты в работе;

5) способность и готовность делиться профессиональным опытом. Несомненно, все вышеперечисленные личные достоинства педагога-наставника имеют большое значение, но определяющим, по нашему мнению, является способность и готовность делиться профессиональным опытом, поскольку новому сотруднику необходима не только профессиональная помощь, но и доброжелательное взаимодействие с наставником по различным организационным вопросам.

Согласно «Положению о наставничестве в ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж» педагог-наставник назначается приказом с его личного согласия. При этом за одним наставником закрепляется одновременно не более двух наставляемых. В общем случае наставляемый закрепляется за наставником на трёхлетний срок, но для новых преподавателей с опытом работы возможно применение краткосрочной, персонализированной программы наставничества, сроки которой могут изменяться в меньшую сторону в зависимости от скорости профессиональной адаптации.

Состав наставляемых и наставников определяется на основе анализа сложившейся кадровой ситуации, актуальных потребностей колледжа и педагогических дефицитов педагогов. Работа наставнических пар ведётся в соответствии с планом, составленным на учебный год. На этапе знакомства наставника и наставляемого определяются направления их работы, составляется индивидуальный план, задающий курс взаимодействия с учётом уровня индивидуальных возможностей, методической и профессиональной подготовки, потребностей и интересов наставляемого. При необходимости план может корректироваться в ходе реализации в зависимости от достигаемых результатов. По окончании учебного года наставническая пара составляет отчёт, в котором представлен анализ выполнения индивидуального плана, а также показаны достижения наставляемого, например, результаты участия в профессиональных региональных и федеральных конкурсах и т.п.

Наряду с индивидуальной работой

наставнических пар предусмотрены и коллективные виды деятельности. В первую очередь это «Школа профессионального роста», которая представляет собой образовательно-информационную площадку, на которой профессионалы и начинающие специалисты могут представить актуальный для них опыт (например, итоги участия в конкурсах профессионального мастерства, результативность и анализ проведения открытых занятий, трансляцию своих профессиональных компетенций на конференциях, форумах и других площадках). Программа Школы рассчитана на три года, а её деятельность осуществляется в соответствии с планом-графиком на учебный год.

В рамках работы школы применяются различные активные формы, например семинары, мастер-классы, тренинги, открытые занятия и др. Траектория работы направлена на основные затруднения наставляемых: организацию и осуществление учебного процесса, получение дополнительных компетенций, в том числе освоение дополнительных профессиональных образовательных программ, а также сопровождение в подготовке к аттестации на присвоение квалификационной категории.

В заседаниях «Школы профессионального роста» могут участвовать не только начинающие, но и более опытные педагоги, желающие совершенствовать свои профессиональные компетенции.

Имеется опыт назначения наставником педагога-выпускника «Школы профессионального роста», не имеющего профессионального стажа пяти лет, но у которого за три года, которые он был наставляемым, сформировались характеристики, которыми должен обладать наставник: общепризнанные профессиональные достижения, стабильные положительные результаты в работе, развитые коммуникативные навыки, стремление делиться опытом.

Для совершенствования работы инновационной площадки на платформе Moodle создан электронный ресурс

«Виртуальный наставник», в котором размещается вся информация, необходимая для качественного исполнения преподавателем его должностных обязанностей и

осуществления учебного процесса. В частности, он содержит:

1) объявления; 2) документы для организации работы наставнической пары; 3) учебную документацию; 4) учебно-методические материалы; 5) материалы, связанные с аттестацией педагогических работников. Одним из достоинств ресурса является его доступность: каждый преподаватель колледжа имеет личный кабинет на платформе Moodle, через который может пользоваться «Виртуальным наставником» в любое время.

Все наставники и наставляемые образовательной организации образуют

«Наставническое сообщество», в котором могут взаимодействовать не только в рамках закреплённых наставнических пар. Наставляемый в любой момент может обратиться к любому наставнику колледжа за помощью, которую по каким-то причинам не может ему оказать закреплённый за ним наставник.

Используя представленную модель наставничества, удалось существенно ускорить профессиональное становление молодых педагогов. В частности,

на сегодняшний день 61,5% молодых педагогов получают первую квалификационную категорию в течение первых двух лет работы.

Таким образом, система корпоративного наставничества является эффективным инструментом непрерывного профессионального развития педагогических кадров. Она позволяет решать несколько задач: закрепление молодых педагогов в профессии; адаптацию новых работников организации; развитие корпоративных ценностей и их принятие всеми педагогами. В целом наставничество является неотъемлемой частью современной системы образования, т.к. способствует её развитию посредством увеличения числа квалифицированных педагогических кадров, чьи компетенции совершенствуются наряду с обновлением технологий профессионального образования.

Список литературы

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») //Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_347071/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/) (дата обращения 31.03.2023).

2. Методический инструментальный по применению наставничества на государственной гражданской службе // Информационно-правовое обеспечение «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70428476/> (дата обращения 31.03.2023).

3. Фролова С.В., Базарнова Н.Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 61-2. С. 213–216.

4. Ганаева Е.А., Масловская С.В., Муратова А.А. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога // Вестник Оренбургского государственного университета. 2020. № 5(228). С. 91–98. <https://doi.org/10.25198/1814-6457-228-91>

5. Руденко И.В., Саркисова И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов // Научный вектор Балкан. 2021. Т. 5,

№ 2(12). С. 15–20. <https://doi.org/10.34671/SCH.SVB.2021.0502.0003>

6. Патутина Н.А., Ревина М.А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование // Вестник евразийской науки. 2021. Т. 13, № 5. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN521.pdf>.

7. Бабинчук Н.В. Модель наставничества «1 + 1 = 3, или Творческая синергия» // Учитель Алтая. 2021. № 4(9). С. 28–32.
8. Смирнов И.А., Воробьева А.А. Вариативные модели наставничества в образовательной организации // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2022. № 2. С. 11–16.
9. Чеглакова А.Л., Титова Е.А. Влияние наставничества на адаптацию молодых педагогов // Образование в Кировской области. 2022. № 2(62). С. 58–64.
10. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» // Академический вестник. 2022. № 2(56). С. 71–74.
11. Забгаева Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО // Академический вестник. 2022. № 2(56). С. 48–51.
12. Пахневская О.Г., Романченко М.К. Наставничество: опыт применения в среднем профессиональном образовании // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 3(39). С. 156–160.

# ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

## Организация наставничества в условиях среднего профессионально-педагогического образования»

### Контингент:

1. Преподаватель – молодой специалист (педагогический стаж до 3-х лет, возраст до 35 лет)

### Диагностический аппарат:

Анкетирование.

Анкета 1 (для наставляемых). Выберите один ответ:

#### 1. ФИО

#### 2. Сколько Вам полных лет?

#### 3. Уровень образования

А) Высшее педагогическое образование

Б) Среднее профессионально-педагогическое образование

В) Высшее не педагогическое образование (переподготовка)

Г) Высшее заочной формы обучения (педагогическое)

#### 4. Как долго Вы работаете в образовательной организации?

А) Меньше 1 года

Б) От 1 до 3 лет

В) От 3 до 5 лет

Г) Свыше 5 лет

#### 5. Какие чувства Вы испытываете (испытывали) в период адаптации (в первое время работы в образовательном учреждении)?

А) Тревожность, неуверенность в своих силах

Б) Страх перед воспитанниками

В) Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки

Г) Чувство уверенности (удовлетворенности) в своей профессиональной деятельности

#### 6. Изменилось ли Ваше отношение к профессии «Преподаватель» после начала Вашей профессиональной деятельности?

А) Да, изменилось в лучшую сторону

Б) Да, изменилось в худшую сторону

В) Нет, осталось прежним

Г) Затрудняюсь ответить

#### 7. При составлении какой учебной документации у Вас возникают трудности?

А) Разработка учебных программ

Б) Разработка комплекта оценочных средств

В) Заполнение учебного журнала группы

Г) Трудностей не испытываю

#### 8. Возникают ли у Вас затруднения (проблемы) при распределении рабочего и личного времени?

А) Рабочее время и незначительная часть личного времени занимает профессиональная деятельность

Б) Рабочее время и большая часть личного времени занимает профессиональная деятельность

В) Нехватка рабочего и личного времени для выполнения для выполнения профессиональных задач

Г) Затруднений при распределении рабочего и личного времени не возникает

**9. Какие трудности возникают у Вас при подготовке и проведении урока или учебного занятия?**

- А) Определение структуры урока, занятия
- Б) Отбор материала
- В) Выбор форм и методов
- Г) Трудностей не возникает

**10. Какие виды ресурсов Вы используете при подготовке к учебным занятиям?**

- А) Учебник
- Б) Информационные образовательные ресурсы (любые подходящие)
- В) Информационные образовательные ресурсы, рекомендованные Министерством просвещения
- Г) Различные средства обучения

**11. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания:**

- А) Теоретическая подготовка
- Б) Методическая подготовка
- В) Психолого-педагогическая подготовка
- Г) Моя профессиональная подготовка не нуждается в усовершенствовании, я чувствую себя уверенно в профессиональной деятельности.

**12. Какие трудности у Вас возникают при оценивании обучающихся?**

- А) Страх быть не объективным по отношению к обучающемуся, из-за недостатка опыта
- Б) Страх снизить процент обученности и качества знаний, что скажется на рейтинге педагога и образовательной организации
- В) Не всегда своевременно получается организовать контроль ЗУН
- Г) При оценивании студентов трудностей не испытываю

**13. Испытываете ли Вы трудности во взаимодействии с обучающимися?**

- А) Испытываю трудности по организации дисциплины обучающихся
- Б) Испытываю трудности в мотивации обучающихся к учебной деятельности
- В) Испытываю трудности при организации обучающихся к практической деятельности
- Г) Трудностей во взаимодействии с обучающимися не испытываю

**14. Готовы ли Вы экспериментировать в своей профессиональной деятельности?**

- А) Готов, но администрация образовательного учреждения не поддерживает отход от стандартных форм и методов обучения
- Б) Готов, но есть страх не справиться из-за недостатка опыта
- В) Не готов
- Г) Меня устраивают стандартные формы и методы обучения

**15. Испытываете ли Вы необходимость (важность) в поддержке более опытного педагога – наставника?**

- А) Да, во всех видах профессиональной деятельности
- Б) Да, в методической деятельности
- В) Да, в психолого-педагогической деятельности
- Г) Необходимости в наставнике не испытываю

**16. Какими качествами по Вашему мнению должен обладать педагог-наставник?**

- А) Наличие опыта педагогической деятельности и общепризнанных профессиональных достижений
- Б) Наличие стабильных результатов в работе

В) Наличие развитых коммуникативных навыков и гибкости в общении; способность и готовность делиться профессиональным опытом

Г) Все вышеперечисленные

**17. Удовлетворяет ли Вас статус педагогического работника?**

А) Полностью удовлетворен

Б) Частично удовлетворен

В) Не удовлетворен

Г) Затрудняюсь ответить

**17. Удовлетворяет ли Вас уровень оплаты труда?**

А) Да, вполне

Б) Не совсем

В) Не удовлетворяет

Г) Затрудняюсь ответить

**18. Какие затруднения в общении с коллективом у Вас вызывали (вызывают) в период адаптации (в первое время работы в образовательном учреждении)?**

А) Страх быть не компетентным в глазах коллег

Б) Растерянность от незнания по какому вопросу к кому обратиться

В) Боязнь нарушить занятость коллег, при обращении за помощью

Г) В период адаптации затруднений в общении с коллегами не было

Анкета 2 (для наставников). Выберите один ответ:

**Контингент:**

1. Преподаватель, у которого имеется наличие стажа работы в образовательном учреждении более 5 лет, квалификационной категории, общепризнанных профессиональных достижений, стабильных результатов в работе.

**1. ФИО**

**2. Сколько Вам полных лет?**

**3. Уровень образования**

А) Высшее педагогическое образование

Б) Среднее профессионально-педагогическое образование

В) Высшее не педагогическое образование (переподготовка)

Г) Высшее заочной формы обучения (педагогическое)

**4. Как долго Вы работаете в образовательной организации?**

А) Более 3-х лет

Б) От 3-х до 5 лет

В) От 5 до 10 лет

Г) Свыше 10 лет

**3. По Вашему мнению, наставничество педагогических работников это? (Ответов может быть несколько)**

А) форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Б) элемент системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации.

В) составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

Г) дидактический принцип, обеспечивающий реализацию основных образовательных программ.

**4. Показателями эффективности работы наставника являются...**



- А) Отсутствие конфликтных ситуаций
- Б) Отсутствие правонарушений

- В) Все перечисленные варианты
- Г) Положительная динамика успеваемости наставляемого

**5. Как Вы думаете, что, по мнению Сократа, является главной задачей наставника?**

- А) Сформировать морально-волевые качества
- Б) Приобщить к корпоративной культуре
- В) Развить личностные качества
- Г) Пробудить душевные силы

**6. Какова основная сфера применения наставничества?**

- А) Духовная
- Б) Все перечисленные варианты
- В) Социальная
- Г) Профессиональная

**7. Для успешной реализации программы сопровождения наставнику необязательно обладать...**

- А) Специальным образованием
- Б) Гибким и критическим мышлением
- В) Эмоционально устойчивой психикой
- Г) Развитой интуицией и рефлексией

**8. Какой из факторов является основополагающим при взаимодействии наставника с наставляемым в процессе наставнической деятельности?**

- А) Наличие опыта педагогической деятельности
- Б) Наличие общепризнанных профессиональных достижений
- В) Применение технических средств обучения
- Г) Внутренняя позиция наставника, готовность делиться опытом

**9. Какие качества наставника Вами считаются необходимыми во взаимодействии с наставляемым?**

- А) сопереживание, чувствительность, проникательность,
- Б) строгость, авторитетность, серьезность,
- В) уважение к личности, пунктуальность, самокритичность,
- Г) поощрение инициативы, требовательность, внимательность...

**10. По Вашему мнению, какой тип наставника является наиболее эффективным в работе с наставляемым в педагогической сфере?**

- А) Наставник-кумир
- Б) Наставник-руководитель
- В) Наставник-партнер
- Г) Наставник-лидер

**11. С каким понятием Вы себя ассоциируете в роли наставника по отношению к наставляемому?**

- А) «проводник»
- Б) «защитник интересов»
- В) «кумир»
- Г) «консультант» и «контролер»

**12. Рассматриваете ли Вы общение с наставляемым не только на работе, но и в неформальной обстановке?**

- А) Да
- Б) Нет
- В) Скорее, да чем нет
- Г) Скорее, нет чем да

**13. Вы предпочитаете давать советы молодому специалисту или показать правильное решение на своем примере?**

- А) Дать совет, как поступить
- Б) Дать совет, куда обратиться за помощью
- В) Показать на своем примере
- Г) Затрудняюсь ответить

**14. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?**

- А) Да
- Б) Нет
- В) Скорее, да чем нет
- Г) Скорее, нет чем да

**15. Готовы ли Вы передавать свой опыт педагогам молодым специалистам?**

- А) Да
- Б) Мне это неинтересно
- В) Скорее да, чем нет
- Г) Скорее нет, чем да